



PROJET ASSOCIATIF de l'Association Emmanuelle 2024 - 2034



L'Esprit Emmanuelle ...

Association Emmanuelle – Siège social

26 avenue de la Petite Borde – 17340 CHATELAILLON-PLAGE

Tél. 05 46 56 07 40 - asso-emmanuelle@emmanuelle.asso.fr

emmanuelle.asso.fr

SOMMAIRE

1	Préambule	4
2	Mot de la Présidente	5
3	Mot du Directeur Général	6
4	Le Projet Politique de l'Association :	9
5	Notre Histoire	11
6	Nos Valeurs.....	14
7	Nos Etablissements.....	15
8	La Vie Associative	20
9	Le Bilan du Projet Associatif précédent.....	24
	9.1 Stratégie a moyen terme	24
	9.2 Objectifs à court terme.....	25
10	Préparer le Changement de Gouvernance	30
11	Le Projet Stratégique de l'Association 2024 – 2034 :	30
	11.1 Les valeurs et principes défendus par l'Association Emmanuelle pour un accompagnement de qualité	30
	11.1.1 L'inscription de l'équipe pluridisciplinaire dans le domicile des personnes	30
	11.1.2 La place de l'institution dans la vie des personnes	31
	11.1.3 La juste proximité	31
	11.1.4 La place et la collaboration avec les proches aidants, les familles et l'entourage de la personne	31
	11.2 La Bienveillance et maltraitance	32
	11.3 Ambition 1 : Promouvoir une participation pleine et entière des personnes accompagnées tout au long de leurs parcours en partenariat avec les familles.....	34
	11.4 Ambition 2 : Adapter, diversifier et transformer l'offre de service sans oublier l'existant	37
	11.5 Ambition 3 : Faire évoluer l'organisation de l'Association	40
	11.6 Ambition 4 : Poursuivre une démarche d'amélioration continue de la qualité	42
	11.7 Ambition 5 : Maintenir une gestion performante	45
	11.8 Ambition 6 : La mise en œuvre d'une politique de Responsabilités Sociétales des Entreprises.....	46
12	Le Suivi et l'Evaluation du Présent Projet.....	47
13	Conclusion	50
14	Annexes	51

14.1	Textes de références	54
14.2	Glossaire	54

1 PREAMBULE

Ce projet associatif a été élaboré à partir d'échanges entre les personnes accompagnées, les familles, les administrateurs et les professionnels. Les mutations profondes et incessantes de la société et du champ médico-social rendent nécessaire de réfléchir et de se positionner ensemble quant aux choix à opérer à l'avenir. Ce document constitue en effet notre référence pour les 10 années à venir. Nourri d'une histoire longue de 50 ans, réaffirmant les valeurs défendues par l'association depuis sa création, il renforce notre volonté militante d'œuvrer toujours et encore au profit des personnes en situation de handicap. Ce projet s'attache également à ouvrir la voie au développement de nouveaux dispositifs et services, à faire évoluer l'existant afin d'apporter une réponse d'accompagnement de qualité aux personnes concernées.

La personne en situation de handicap, malgré les tentatives d'inclusion engagées au cours de ces dernières années, est encore trop souvent exclue des dispositifs de droit commun et ne jouit pas des mêmes droits que les autres citoyens. L'inclusion recherchée doit en premier lieu passer par un changement de regard que l'on porte sur elles pour pouvoir en apprécier toute leur beauté. Se connaître et se rencontrer quotidiennement est le premier levier à activer pour reconnaître l'autre dans ce qu'il peut nous apporter et non dans ce qu'il a de différent !

En tant qu'association de parents, de personnes en situation de handicap et d'amis de personnes en situation de handicap, l'Association Emmanuelle s'engage à proposer une pluralité d'établissements, de services et de dispositifs médico-sociaux afin d'être et d'accompagner au plus près les personnes accompagnées.

Ce projet associatif a pour objectif : de permettre l'autodétermination des personnes, au sein d'un habitat qu'elles ont choisi et de leurs activités professionnelles pour celles qui en ont, tout en bénéficiant d'un accompagnement global de grande qualité, dans une logique de parcours de vie en lien avec les besoins, les choix et souhaits qu'elles ont exprimés.

2 MOT DE LA PRESIDENTE

L'Association Emmanuelle a été fondée il y a maintenant 50 ans, le 04 novembre 1974.

L'origine de cette fondation est un évènement à la fois heureux et douloureux : la naissance d'une petite fille, notre petite fille Emmanuelle atteinte de trisomie 21.

Cette naissance nous a permis de découvrir un univers « exceptionnel » qui nous était alors inconnu, celui des personnes en situation de handicap.

À sa création, nous proclamions l'accès à une certaine égalité des êtres, nous le réaffirmons aujourd'hui dans les faits à travers notre projet associatif.

Nous souhaitons depuis le début un épanouissement et une joie réelle de la personne en situation de handicap parmi les autres dans la société.

Pour ce faire, nous avons défini dans notre projet nos orientations et nos ambitions pour les dix prochaines années. Il a été élaboré avec les bénévoles, administrateurs, familles et amis, les professionnels et surtout les personnes en situation de handicap qui sont accompagnées par nos services et nos structures.

Parmi les ambitions développées tout au long de ces pages, je tiens à souligner :

- celle essentielle de reconnaître, de soutenir et de développer les potentialités et les talents de chacun, de croire en eux et de rendre possible leur pouvoir d'agir sur leur vie. Nous devons prendre en compte leurs besoins et leurs attentes pour qu'ils puissent poursuivre un parcours de vie choisi par eux.

Ainsi, nous devons nous mettre à leur service.

N'oublions jamais que cette association n'aurait aucune raison d'exister s'ils n'étaient pas là !

Ils sont nos vrais patrons !

Posons-nous souvent la question : « si c'était pour moi, que souhaiterais-je ? Pouvoir choisir ma vie « dans toutes ses dimensions... » et « si c'était pour mon proche ? » La réponse serait sûrement la même. « Qu'il puisse être maître de son destin ».

C'est pourquoi, nous qui accompagnons ces personnes « exceptionnelles », « extra ordinaires » nous nous devons non seulement de les respecter et de les aimer fraternellement mais aussi, de les aider à développer leurs capacités de choix et d'autodétermination.

- L'Association Emmanuelle est une association de parents, de personnes en situation de handicap. L'une, si ce n'est pas la plus grande des préoccupations pour nous parents est « l'après-nous ». Que deviendra mon proche vulnérable quand je ne serai plus là pour veiller sur lui ? « Comment continuer à le protéger ? À l'aider à vivre dignement et reconnu de tous en tant que personne à part entière, en tant que citoyen ? En conséquence, l'un de nos axes de travail concerne le développement de solutions pour les personnes handicapées âgées.

Ce projet est le support et le guide pour le travail des administrateurs et des professionnels experts qui évoluent dans nos établissements et services.

Un Accompagnement de qualité tout au long de la vie dans « l'Esprit Emmanuelle », cet esprit familial que nous comptons conserver malgré tout et en lien avec l'évolution de la société doit nous porter.

Fidèle à l'héritage du passé et résolument tourné vers l'avenir, audacieux, innovant et en perpétuelle progression, il doit faire bouger les lignes à la hauteur de nos défis.

Puisque « L'utopie est la réalité de demain » (Victor HUGO) et que « Le progrès n'est que « l'accomplissement des utopies » (Oscar WILDE), nous atteindrons notre objectif :

« Le Bonheur malgré le handicap » (Jean Pierre COMPAIN).

« Le marginal, la personne en situation de handicap conserve la fraîcheur et souvent la pureté de son cœur d'enfant un peu comme une grâce secrète.... Son imagination, son cœur et son intelligence spécifiques bousculent avec bonheur nos données et valeurs stéréotypées.

La personne en situation de handicap, notre sœur, notre enfant, possède je crois ce « Supplément d'âme » qui nous manque à nous, hommes très sérieux !

Un jour, la mort égalisera tout cela....

L'exemple de « l'exceptionnel » à ses côtés et par-delà l'écorce, il convient de réapprendre modestement à vivre. »

Jean-Pierre COMPAIN.

Diane COMPAIN

3 MOT DU DIRECTEUR GENERAL

La réécriture du projet associatif de l'Association Emmanuelle ramène aux sources de l'Association, aux fondements même de l'Œuvre d'Emmanuelle qui proclamait dès sa création de rétablir une certaine égalité des chances pour les personnes en situation de handicap ; « Contemple longuement l'apparence et tu verras au-delà de l'apparence – oui, contemple longuement mon écorce et tu verras par-delà l'écorce » valeurs énoncées par Jean Pierre et Diane COMPAIN (fondateurs historiques et charismatiques).

De ces valeurs incarnées, j'en ai poursuivi et initié durant toutes ces années un développement de solutions pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap et de leurs familles. Reposant ainsi depuis son origine sur de solides valeurs éthiques, l'Association a su s'adapter et répondre aux orientations définies par les fondateurs.

Pour préparer l'avenir, il faut partir donc des fondements, des fondamentaux de la création de l'Association et de son histoire et entrevoir, prévoir, ce que les Adhérents, les membres du Conseil d'Administration, sa Présidente, les fondateurs souhaitent donner comme orientations pour atteindre des objectifs idéaux en tenant en compte de l'évolution sociétale et de nos contraintes.

Présent bientôt plus de 40 ans en qualité de Directeur Général, et ayant participé à la création et co-fondateur de nombreux projets depuis 1987, nous avons voulu construire avec les Fondateurs et l'organisme gestionnaire une association participative avec des instances démocratiques (commissions, CVS, assemblées d'établissement, comités de pilotage...) associant personnes accompagnées, les membres du Conseil d'administration, les familles, les bénévoles et les professionnels.

Ces instances sont entre autre composées de 14 commissions qui constituent une originalité de l'Association Emmanuelle et répondent à une conception participative de notre vie associative. Elles insufflent une vraie dynamique de participation dans tous les projets et sont un espace de réflexion sur l'éthique qui s'assure que nos établissements et services prennent en compte les évolutions sociétales et modulent leurs pratiques afin de conserver une adéquation entre les besoins exprimés par les personnes en situation de handicap et les réponses apportées. Elles sont les supports de la participation aux développements de projets entre l'organe politique de l'Association, les personnes en situation de handicap et les salariés.

Cette alchimie partenariale et coopérative entre les différents acteurs de l'Association Emmanuelle et une gestion d'entreprise saine et désintéressée ont permis le développement de l'Association Emmanuelle dans un climat rassurant.

Il faut rappeler que notre mode de gestion s'apparente à celle d'une entreprise avec les mêmes obligations et mêmes droits, une « entreprise de l'économie sociale et solidaire, une entreprise sociale et médico-sociale à but non lucratif porté par un projet Associatif qui donne les grandes orientations sur l'avenir, qui définit ses valeurs, son Ethique, le sens de son action et de ses engagements dans la société en perpétuel mouvement.

Ainsi notre projet associatif se doit d'assurer son avenir et sa qualité d'entreprise sociale tout en restant vigilant sur le maintien des grands équilibres financiers nécessaires à sa survie.

Nous pouvons avoir de grandes ambitions aux services de l'Humain en situation de handicap et de leur famille, mais n'oublions pas que, pour accomplir notre mission auprès des personnes, nous devons nous assurer des moyens économiques et financiers qui y sont dédiés afin de garantir la pérennité de nos missions et celle de l'Association.

L'Association Emmanuelle a su se développer avec succès ces 50 dernières années et a su s'imposer comme un acteur principal du secteur de la Santé Mentale, du Social et Médico-Social, tant sur le plan national, régional que départemental. Ainsi, de par ses différentes participations, l'Association Emmanuelle a influencé et influence toujours les politiques sociales, elle influence les droits des personnes en situation de handicap et de leur famille.

Créer de nouveaux services, apporter des nouvelles réponses institutionnelles, répondre aux besoins, aux nouveaux besoins et aux attentes des personnes en situation de handicap sont autant de missions principales que l'Association Emmanuelle s'est fixées.

Nous sommes bien là, sur un développement au service de l'Humain mais un développement assuré, construit et encadré, qui répond aux schémas départementaux, régionaux et plans nationaux des politiques sociales.

Rappelons que l'Association Emmanuelle a pour mission de gérer des établissements et services médico-sociaux pour lesquels elle obtient des autorisations d'ouvertures et des agréments par les autorités compétentes (le Conseil Départemental, l'Agence Régionale de Santé, la Direction de la Cohésion Sociale).

L'Association Emmanuelle se doit de trouver le juste équilibre entre un projet associatif ambitieux au service des populations en situation de handicap et de leurs familles et les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) qui fixent les objectifs de performance, de la qualité et de l'efficacité de la réponse apportée aux personnes accompagnées en y associant les financements publics alloués.

« Faire bouger les lignes », c'est proposer de nouvelles formules de financements privés et publics, c'est trouver et associer de nouveaux partenaires pour apporter de nouvelles réponses en matière de logements,

d'accompagnement, de nouveaux services, c'est savoir se réinventer, être force de propositions, participer à la reconnaissance de nouveaux droits pour les personnes en situation de handicap, œuvrer pour une société inclusive afin de permettre à chaque personne de trouver sa juste place au milieu de tous.

Dans les années à venir, l'Association Emmanuelle se devra encore et encore d'être actrice, d'être force d'innovations et de propositions, porteuse de projets, initiatrice d'une collaboration avec les instances politiques, les administrations.

Enfin le Projet Associatif doit également être le garant, le ciment de l'avenir des familles, de « l'après soi » des familles, garantir une qualité de vie des personnes en situation de handicap, une assurance pour tous.

Le projet associatif ne devra pas s'écarter de sa mission définie dans ses statuts.

L'Association Emmanuelle devra être le porte-parole permanent au niveau national et local des attentes des familles et des difficultés qu'elles rencontrent, être le défenseur de leur participation dans la société.

Elle devra agir pour une société pensée pour toutes et tous, lever les obstacles et les freins sociaux, œuvrer pour que l'inclusion ne soit plus un souhait mais devienne une évidence.

Le projet associatif devra travailler sur l'inclusion, penser le modèle Inclusif selon les besoins de la personne : l'inclusion totale ou l'inclusion sécurisante et sécurisée pour des personnes dont le degré d'autonomie ne permet pas de vivre seules ou d'avoir une vie citoyenne sans accompagnement.

Le Projet Associatif devra veiller à ne pas exclure également les personnes en situation de handicap des ESAT qui ont toujours un minimum de capacité de travail par exemple....

- Continuer de développer l'expertise de nos Métiers, un axe initié il y a une vingtaine d'années par la gouvernance, qui requiert encore du travail pour les trois différents types de handicap que nous accompagnons : la déficience intellectuelle, l'autisme et le handicap psychique.
- Permettre la place de la personne en situation de handicap dans la société, l'égalité des droits : par exemple, être élu au conseil municipal en tant que citoyen en situation de handicap, être au Conseil d'Administration, être dans toutes les Instances représentatives, « jamais sans nous mais avec nous » en qualité d'experts.
- Continuer à développer le concept de Valorisation des Rôles Sociaux et d'autodétermination, le pouvoir d'agir de la personne en tant qu'actrice de son projet et de sa vie.
- Porter l'image de l'Association comme une Association aux prestations de qualité et qui n'a eu de cesse de répondre à l'évolution des demandes et des attentes de la personne.
- Conforter une association aux valeurs humaines, un accompagnement humaniste, aimant, s'apparentant à une seconde famille pour les personnes accompagnées et rassurante pour les familles.

« Garantir l'expertise, la qualité des prestations tout en préservant l'Esprit Familial de l'accompagnement »

Thierry BOSCARIOL

4 LE PROJET POLITIQUE DE L'ASSOCIATION :

Faire perdurer l'Esprit Emmanuelle au service des personnes en situation de handicap.

Véritable volonté de Jean-Pierre et Diane COMPAIN de transmettre aux professionnels qui rejoignent l'Association Emmanuelle les valeurs originelles et fondatrices qui doivent nous guider dans nos pratiques, que l'on s'essaie ici à résumer en une phrase : « **si vous vous posez des questions pour les personnes que vous accompagnez, demandez-vous ce que vous feriez pour vous, vos enfants ou vos proches dans la même situation, et il y a peu de risque que vous vous trompiez sur la réponse apportée** ». C'est ainsi que chaque direction d'établissement se doit d'incarner les valeurs humaines et familiales insufflées depuis la création de l'Association Emmanuelle, en 1974, de les transmettre aux professionnels qui les font vivre au quotidien au service des personnes.

Convaincus que les personnes en situation de handicap ont des talents, des potentialités quel que soit leur âge, les professionnels sont à leur côté pour leur permettre de les exprimer et leur montrer **qu'elles sont capables, que nous croyons en elles !**

Ce projet associatif définira les axes d'orientation qui vont donner le cap collectif à l'horizon de 2034.

Ces orientations sont un appel à :

- Changer le regard de la société sur le handicap ;
- Travailler la transition inclusive sur la route du « Tous ensemble » avec nos différences et nos singularités ;
- Continuer la qualité des services par un accompagnement humaniste, chaleureux, bienveillant et familial.

Pour l'accompagner dans la réalisation de ces orientations et en raison des leviers d'action dont dispose l'UNAPEI pour porter les demandes des personnes en situation de handicap et de leur famille devant les pouvoirs publics, et de la place qu'elle occupe dans le dialogue avec les décideurs publics, l'Association Emmanuelle a rejoint le mouvement UNAPEI en 2020.

Changer le regard de la société sur le handicap :

Sur les 10 ans à venir, l'Association Emmanuelle réaffirme sa volonté d'accepter la personne en situation de handicap comme une actrice de la société, de travailler sur l'acceptation de la différence, et de valoriser la personne en situation de handicap. Les établissements de l'Association Emmanuelle devront s'ouvrir davantage afin de se faire connaître du grand public, rendre visible ses prestations, ses réalisations et réaffirmer son ambition de faire une place aux plus fragiles de notre société.

Travailler la transition inclusive sur la route du « Tous ensemble » avec nos différences et nos particularités :

L'Association Emmanuelle s'est toujours fixée comme ambition de construire une société inclusive sans oublier personne dans le bateau de la vie. Ses orientations stratégiques et défis sur les 10 années à venir s'inscrivent dans cette ambition. L'Association Emmanuelle devra co-construire avec les acteurs du monde politique et socio-économique, la transition inclusive dans tous les domaines de la vie :

- Prendre leur place dans la société ;
- Prendre leur place en tant qu'acteur de la société.

INCLURE, c'est inscrire la personne dans le tissu social, c'est adapter l'environnement pour l'accueillir, pour lui permettre une inclusion citoyenne, participative, professionnelle et sociale qu'elle bénéficie ou pas d'un service adapté (ESAT, Habitat, etc...) ou dans la vie ordinaire.

Afin de trouver des solutions inclusives répondant aux besoins de la personne, l'Association Emmanuelle devra continuer :

- à tisser son réseau ;
- à établir un travail partenarial avec les acteurs spécialisés du secteur de la santé, du médico-social mais aussi avec les acteurs du droit commun, de l'habitat, de l'entreprise ;
- à solliciter des aides à la personne afin de trouver des solutions inclusives ;
- à élargir son action dans tous les domaines.

Continuer la qualité des services par un accompagnement humaniste, chaleureux, bienveillant et familial :

Depuis sa création, l'Association Emmanuelle a placé la personne au cœur de sa mission et elle devra poursuivre cet engagement pris il y a 50 ans.

Œuvrer pour adapter et offrir un accompagnement, humaniste, bienveillant, chaleureux et familial dans le respect des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles, tenir compte de la triple expertise (personnes accompagnées, familles et professionnels), être à l'écoute des besoins, des attentes de la personne accompagnée, permettant son autodétermination, son « Pouvoir d'agir ».

Au regard de cette expertise, la transcription en FALC de certains documents de l'Association Emmanuelle facilitera une meilleure compréhension de l'information.

L'Association Emmanuelle devra continuer et former à la VRS l'ensemble des professionnels afin de changer le regard sur la personne accompagnée.

Ce que nous prévoyons pour les 10 années à venir :

L'Association Emmanuelle se fixe comme objectifs :

- alléger des lourdeurs administratives le plus possible afin de recentrer son action sur le terrain et auprès de la personne ;
- poursuivre la création de nouveaux services et établissements adaptés, en milieu protégé ou ordinaire en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap et de leur famille ;
- apporter des solutions de répit aux familles et aux aidants ;
- créer un service de mesure de protection juridique (tutelle ...) ;
- développer à sa juste mesure l'Association Emmanuelle pour pérenniser son existence par une bonne santé économique et financière ;
- permettre la création, la reprise en gestion, l'absorption, ou la coopération dans le cadre notamment des projets suivants :
 - EHPAD pour permettre l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes dans leur 4^{ème} âge ;
 - Unités Personnes Handicapées Vieillissantes à l'intérieur d'EHPAD ;
 - une résidence autonomie pour permettre d'accompagner les personnes handicapées vieillissantes ;
 - une résidence sénior en coopération avec le secteur privé pour permettre l'accompagnement de personnes handicapées vieillissantes ;
 - adapter les MAS pour l'accompagnement des personnes TSA vieillissantes ;
 - une entreprise adaptée ;

- Un FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé) pour permettre l'accompagnement des personnes ayant besoin de soins.
- développer :
 - les SAVS, les SAVS séniors ;
 - l'habitat inclusif ;
 - des habitations ordinaires (Résidence pour personnes en situation de handicap) ;
 - l'Ecole de Formation Emmanuelle (Certification Qualiopi et proposer des offres de formation à l'extérieur) ;
 - le développement de l'Atelier Multiservices ;
 - le numérique ;
 - une cuisine centrale avec le portage des repas ;
 - une lingerie centrale avec du service à la clientèle interne et externe ;
 - des services et établissements en faveur d'enfants en situation de handicap ;
 - les boutiques Inclusives (concept store, café-boutique, magasins bio ...) ;
 - notre politique culturelle, artistique (CABANE) et sportive (ASCAE).

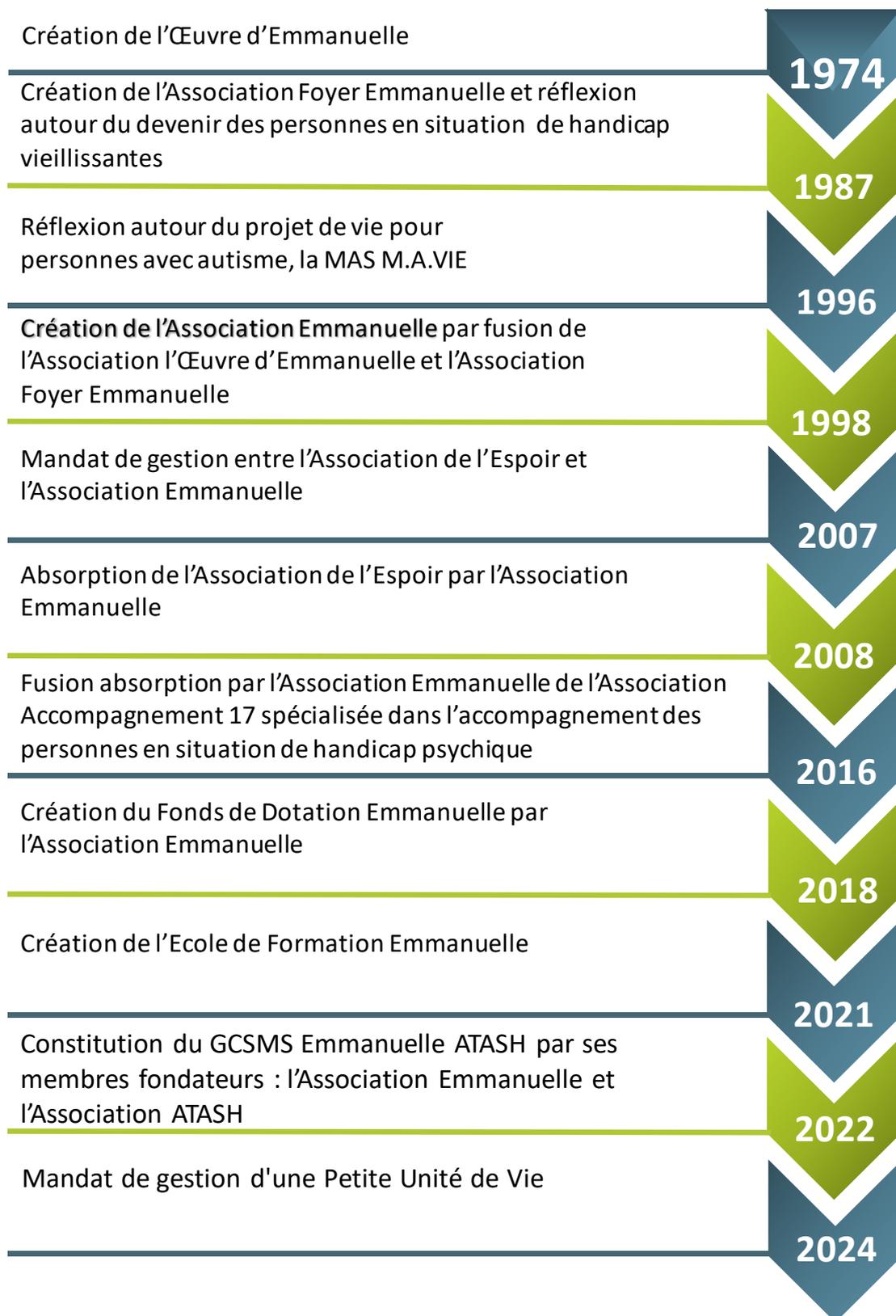
5 NOTRE HISTOIRE

L'Association Emmanuelle c'est avant tout une histoire de famille, celle de la famille COMPAIN. La naissance d'une petite fille trisomique, **Emmanuelle** qui conduit ses parents à changer le cap de leur vie. Ils décident de créer ce qui est le mieux pour leur fille et ses pairs : un centre d'aide par le travail à vocation artisanale et artistique où il fait bon vivre ! L'histoire ne s'arrête pas là, elle se poursuit à la naissance de **Stanislas**, enfant avec un Trouble du Spectre de l'Autisme, pour qui ils inventeront aussi sa maison, la Maison d'Accueil Spécialisée MA.V.I.E. qui deviendra en 2008, la maison de 11 adultes avec TSA en situation complexe de vie.

Fondée en 1974, **l'Œuvre d'Emmanuelle**, **Œuvre** au sens d'œuvre artistique à construire et **d'Emmanuelle** du prénom de son inspiratrice, crée un C.A.T. à vocation artisanale et artistique. Les travailleurs du C.A.T. et leurs familles sont ensuite confrontés à la difficulté de l'hébergement. C'est pour répondre à ce besoin qu'une nouvelle association de parents des travailleurs du C.A.T. est créée. En 1987 naît **l'Association Foyer Emmanuelle**, à la suite d'un projet présenté par Thierry BOSCARIOL répondant aux besoins d'hébergement et d'accompagnement avant et après la retraite des personnes en situation de handicap. Ces 2 associations fusionneront pour devenir le 14.10.1998 **l'Association Emmanuelle**, association loi 1901 à but non lucratif, que nous connaissons aujourd'hui.

La survenue du handicap au sein de la famille COMPAIN nous conduit 50 ans plus tard à cette association gérant 35 établissements et services médico-sociaux en Charente-Maritime, à destination de 800 adolescents et adultes en situation de handicap (Trouble du Spectre de l'Autisme, Trouble du Développement Intellectuel, Handicap Psychique) et employant plus de 380 salariés. S'ajoute à cela un SAMSAH-TSA géré par le GCSMS (Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale) Emmanuelle-ATASH, depuis 2022.

L'histoire continue au-delà d'Emmanuelle mais tout ceci n'aurait pas été possible sans elle, ne l'oublions pas !



6 NOS VALEURS

L'Association Emmanuelle repose depuis son origine sur des valeurs éthiques, humaines et respectueuses des personnes qu'elle accompagne.

Son objet fondamental est de rétablir une certaine **égalité des chances** pour les personnes en situation de handicap qui ne jouissent pas des mêmes possibilités que nous tous, qui se retrouvent souvent en marge de la société. Notre mission, celle de l'ensemble des administrateurs et des professionnels, est de leur permettre d'accéder à une plus grande autonomie, en tenant compte des potentiels et des singularités de chacun, tout en défendant leur droit de choisir, de décider de ce qui est bien pour elles. **Nous ne faisons pas pour elles, sans elles mais avec elles !**

C'est au quotidien que les professionnels doivent porter ces valeurs éthiques et humaines, de respect de la personne, dans sa dignité, sa singularité. Son bien-être et de sa qualité de vie sont recherchés. Nous travaillons avec elle, avec leur famille en fonction de leurs choix individuels. Le bien-être passe par la qualité de l'accompagnement éducatif, social et somatique et l'intérêt porté à son environnement au quotidien (l'habitat, le travail, l'alimentation, le sport, la culture).

L'Association Emmanuelle est vigilante sur les compétences théoriques et pratiques des professionnels mais elle porte tout autant sa vigilance sur des éléments centraux de la vie quotidienne, tels que l'aspect physique de la personne, son image et son bien-être, dans un environnement porteur de dignité.

C'est bien cet ensemble de vigilances qui font que notre action, notre regard et notre réflexion sont emprunts de cette valeur essentielle, prioritaire et incontournable qu'est la bientraitance.

7 NOS ETABLISSEMENTS

L'Association Emmanuelle est aujourd'hui fortement présente et mobilisée sur tout le département de la Charente-Maritime pour agir à destination des personnes en situation de handicap conformément aux actions qu'elle développe. A ce jour, elle gère 35 établissements et services.



Trois domaines d'expertises caractérisent les missions de l'Association Emmanuelle à tous les stades de la vie de la personne en situation de handicap (enfance, âge adulte, seniors) :

- ✓ **Troubles du Développement Intellectuel**
- ✓ **Troubles du Spectre de l'Autisme**
- ✓ **Troubles psychiques**

HEBERGEMENT

Foyer Emmanuelle Foyer la Métairie

Missions et objectifs :

Offrir un hébergement, accompagner quotidiennement la personne pour permettre son insertion dans son environnement, une meilleure autonomie, son épanouissement et le développement de son pouvoir d'agir et de son auto-détermination.

Foyer de vie SVAAH (Service de Valorisation par l'Artisanat, d'Art et de l'Habitat) Foyer la Maisonnée

Missions et objectifs :

Offrir un hébergement, proposer à de jeunes adultes issues d'IMpro la possibilité de continuer une formation préprofessionnelle, proposer des ateliers solidaires et valorisants grâce au partenariat avec l'ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle, accompagner quotidiennement la personne pour permettre le développement des compétences et une vie sociale.

Maison de Retraite Spécialisée

Missions et objectifs :

Offrir un accompagnement spécialisé et un logement adapté à des personnes âgées en situation de handicap et leur permettre une insertion pleine et entière dans la cité et le libre choix de leur mode de vie.

MAS MA VIE MAS de Haute Saintonge

Missions et objectifs :

Offrir un habitat adapté et un accompagnement spécialisé pour permettre à la personne une plus grande autonomie dans les actes de vie quotidienne et le développement de ses compétences communicationnelles et relationnelles, en vue d'une insertion sociale. La proximité de l'ESAT de Montandon à la MAS de Haute Saintonge permet une inclusion sociale par le travail.

Unité Résidentielle TSA (Trouble du Spectre de l'Autisme)

Missions et objectifs :

Offrir un service d'accueil temporaire et d'urgence à des personnes en situation de grande vulnérabilité et les accompagner dans leurs parcours à un moment donné, pour éviter les situations de rupture et favoriser la cohérence et la continuité de leur accompagnement.

MAS Oxygène

Missions et objectifs :

Offrir un habitat adapté et un accompagnement spécialisé à des personnes avec TSA en situation de vie très complexe.

Résidences Accueil : Michèle MORIN Victoria Emmanuelle Gémozac

Missions et objectifs :

Offrir un logement adapté à des personnes en situation de handicap psychique et mettre en œuvre un accompagnement d'insertion sociale conjointement avec elles afin de permettre le maintien et le développement de capacités d'autonomie.

SERVICES

SAVS Les Cordées

Missions et objectifs :

Contribuer à la réalisation du projet de vie en autonomie de chaque personne par un accompagnement adapté à ses besoins. Orienter, conseiller la personne, assurer et coordonner le relai vers divers intervenants. Favoriser l'inclusion sociale et/ou professionnelle. Favoriser l'estime de soi, l'épanouissement de la personne.

SAVS de Bernessard

SAVS

Accompagnement 17

Missions et objectifs :

Promouvoir l'insertion, l'autonomie, la cohésion sociale et la citoyenneté de personnes adultes en situation de handicap psychique. Proposer un accompagnement adapté au projet de vie, une coordination des parcours et un soutien à domicile en milieu ouvert.

SAVS Seniors

Missions et objectifs :

Contribuer à la réalisation du projet de vie en autonomie de chaque personne en situation de handicap âgées ou vieillissantes par un accompagnement adapté à ses besoins. Orienter, conseiller la personne, assurer et coordonner le relai vers divers intervenants. Permettre à la personne d'évoluer dans son environnement tout en le sécurisant.

EMI PSHV 17

Equipe Mobile d'Intervention pour Personnes en Situation de Handicap Vieillissantes

Missions et objectifs :

Evaluer les besoins et les capacités de la personne en situation de handicap vieillissantes, rechercher et coordonner des partenariats, accompagner la PSHV dans la réalisation de son Projet de vie et la mobilisation des ressources environnantes, soutenir les acquis, être soutien dans l'accompagnement de la grande dépendance, lutter contre les ruptures d'accompagnement de soins, de vie sociale, culturelle et sportive.

ETAP 17 TSA

Equipe Territoriale d'Appui – Trouble du Spectre de l'Autisme

Missions et objectifs :

Proposer un accompagnement adapté aux personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme en situation de vie complexe, de rupture ou sans solution, intervenir à domicile et en établissement sanitaire ou médico-social, venir en soutien lors de tensions ponctuelles, soutenir les familles et renforcer les équipes, être un appui aux compétences des professionnels.

DEA TSA

Dispositif Emploi Accompagné - Trouble du Spectre de l'Autisme

Missions et objectifs :

Accompagner les personnes avec un Trouble du Spectre de l'Autisme vers et dans l'emploi en complément des services, des aides existantes sans s'y substituer.

EMI TSA

Equipe Mobile d'Intervention – Trouble du Spectre de l'Autisme

Missions et objectifs :

Soutenir la personne et/ou ses aidants en leur proposant des outils et un accompagnement favorisant l'autodétermination et le mieux-être de la personne.

SAMSAH – TSA GCSMS

Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapées

Missions et objectifs :

Evaluer les besoins de la personne, assurer et coordonner un suivi médical et éducatif. Développer les capacités d'autonomie et apporter un soutien psychologique.

TRAVAIL

ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle *Missions et objectifs :*
Offrir aux personnes accompagnées une activité professionnelle (artisanat d'art, espaces verts, atelier multiservices, agriculture biologique) et les soutiens socio-éducatifs qui l'accompagnent. Engager des actions et des prestations visant à leur donner les moyens d'une insertion sociale et professionnelle.

ESAT Montandon

IMPro « La Chrysalide » *Missions et objectifs :*
Assurer un enseignement scolaire et un soutien pédagogique adapté, une formation préprofessionnelle et un accompagnement éducatif et thérapeutique afin de donner aux personnes accueillies les moyens d'une insertion sociale et professionnelle.

INCLUSIF et SOLIDAIRE

Les Résidences d'Emmanuelle Châtelailon-Plage *Missions et objectifs :*
Offrir un logement en milieu ordinaire à des travailleurs d'ESAT, actifs ou retraités, à des personnes seniors pour favoriser leur intégration dans la cité.

Les Résidences d'Emmanuelle Saintes *Missions et objectifs :*
Offrir un lieu résidentiel à des personnes avec Trouble du Spectre de l'Autisme et des personnes à mobilité réduite. Soutenir l'autonomie des personnes et aider à leur inclusion. Elaborer avec les habitants un projet de vie sociale et partagée.

La Maison Bleue pour personnes avec Trouble du Spectre de l'Autisme *Missions et objectifs :*
Offrir un lieu résidentiel à des personnes avec Trouble du Spectre de l'Autisme sans déficience intellectuelle. Favoriser une meilleure intégration des personnes dans la cité, tant du point de vue professionnel que citoyen. Favoriser la participation sociale.

GEM TSA « Sortir de sa bulle » *Missions et objectifs :*
Favoriser les rencontres, l'entraide, la solidarité, et le partage d'expériences entre les adhérents avec Troubles du Spectre de l'Autisme, rompre l'isolement, et stimuler la prise d'initiative et l'autonomie.

**GEM Être
GEM Océan
Rochefort
GEM de Surgères** *Missions et objectifs :*
Favoriser le lien social et la citoyenneté des personnes en situation de handicap psychique. Lutter contre l'isolement, l'exclusion et la précarité, favoriser la prise d'initiative et la participation de chacun des adhérents. Créer du lien en organisant des temps d'échanges et d'activités.

CULTURE

« Il existe autant d'Artistes chez les Personnes Exceptionnelles que chez les autres. »

Jean-Pierre COMPAIN – Fondateur de l'Association Emmanuelle

Par sa démarche artistique, l'Association Emmanuelle donne aux personnes une occasion d'exister dans ce qu'elles créent et ce qu'elles sont.

La création artistique est au cœur des préoccupations de l'Association Emmanuelle pour la promotion des personnes en situation de handicap et de leurs talents :

- Ateliers artisanal et artistique de l'ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle
- Ateliers du SVAAH
- Activités artistiques au sein des différents établissements et services au sein de l'Association Emmanuelle

L'Association Emmanuelle a initié un Centre d'Art Brut pour Artistes Novateurs et Exceptionnels, CABANE, qui permet à chaque personne bénéficiaire de l'Association Emmanuelle qui le souhaite d'accéder à une dynamique de création mais aussi de bâtir une offre culturelle accessible à chacun en favorisant la mixité des publics.



SPORT ADAPTÉ

L'Association Emmanuelle, depuis sa création, a décidé de développer les activités physiques et sportives auprès de ses établissements et services.

En 2015, l'Association Emmanuelle s'est dotée d'une nouvelle Association Sportive et Culturelle, l'A.S.C.A.E. (Association Sportive et Culturelle de l'Association Emmanuelle) qui a pour objet :

- *De véhiculer l'importance des bienfaits procurés par des activités de loisirs de nature sportives et/ou, culturelles pour le bien-être et l'épanouissement de la personne ;*
- *Permettre l'accessibilité à ces activités pour toutes les personnes en situation de handicap et plus particulièrement les personnes accompagnées par les services de l'Association Emmanuelle.*



8 LA VIE ASSOCIATIVE

La vie associative est essentiellement financée par les cotisations de ses membres, les dons et subventions divers, les produits financiers de certains placements et les produits des activités exercées par l'association dans le cadre de son objet social.

Reconnue comme association de bienfaisance par la Préfecture de Charente-Maritime, l'Association Emmanuelle dispose, à ce titre, de la faculté de percevoir des libéralités et de recevoir des dons.

Le fonctionnement de l'Association Emmanuelle s'articule autour d'organes décisionnels et exécutifs, l'Assemblée Générale, le Bureau, le Conseil d'Administration mais également des commissions qui constituent une originalité de l'Association Emmanuelle et répondent à une conception participative de notre vie associative.

ORGANIGRAMME

L'Assemblée Générale :

Organe décisionnel composé de tous les membres de l'Association Emmanuelle. L'Assemblée Générale se réunit au moins une fois par an pour approuver le bilan et les rapports d'activités de l'association et des établissements gérés par celle-ci.

Le Conseil d'Administration :

Organe de décision dont les membres sont élus par l'Assemblée Générale, le Conseil d'Administration est composé aujourd'hui de 32 membres et de sa Présidente, et représente les différents établissements de l'Association.

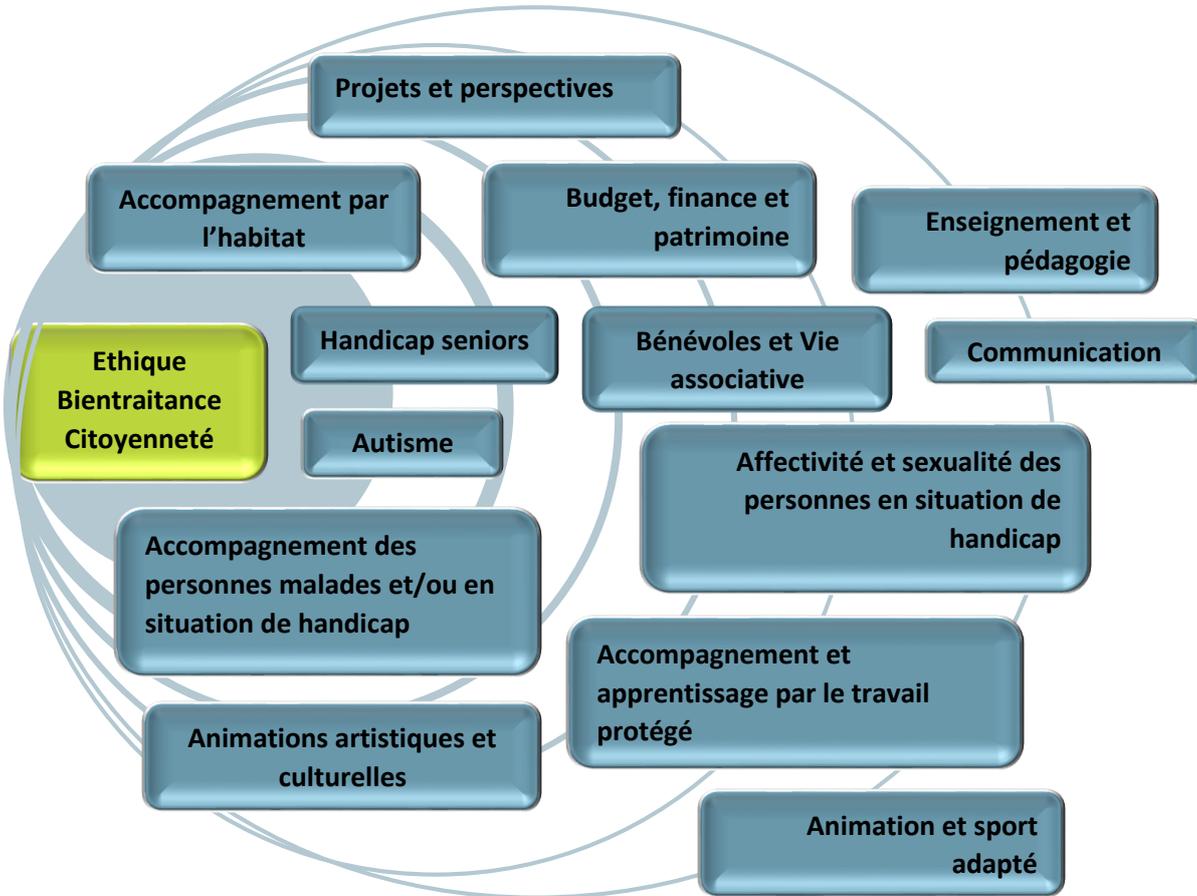
Parmi ses membres, trois personnes accompagnées en situation de handicap siègent à ce Conseil d'Administration depuis 2019, un choix assumé et nourri d'une volonté de voir ces personnes participer pleinement à la vie de l'Association.

En application de ses statuts, le Conseil d'Administration est composé en majorité de parents et amis de personnes en situation de handicap, mais au moins 8 postes sont réservés à des non parents.

Le Bureau :

Organe exécutif dont les membres sont élus par le Conseil d'Administration, il est composé de 8 membres dont la Présidente, 3 Vice-présidents, le Trésorier, le Trésorier adjoint, le Secrétaire et le Secrétaire adjoint.

Les Commissions :



Dans une volonté participative et dynamique de ses membres, l'Association Emmanuelle a créé des commissions, au nombre de 14, pour aborder par domaine les principes fondateurs qui vont conduire et guider nos pratiques au quotidien.

Elles sont composées par des membres du Conseil d'Administration, des professionnels et des personnes accompagnées. Il est possible d'y convier des intervenants extérieurs, des experts, des consultants pouvant nous apporter leurs connaissances et compétences. Le Président de chaque commission est un membre du Conseil d'Administration.

Ces commissions sont des lieux d'échange, de réflexion et d'élaboration d'outils visant à l'amélioration continue de la qualité d'accompagnement. Elles sont l'interface entre le conseil d'administration et les établissements. Elles se voient confier la mission, au sens étymologique, de réfléchir sur des sujets transverses aux établissements et fondamentaux pour les personnes.

La somme des commissions aboutit à la démarche à suivre concernant à la fois les aspects stratégiques touchant au développement de ses activités (domaine artistique, domaine de la communication, de l'habitat, du professionnel, etc...) et aussi les réflexions sur l'avenir et les difficultés rencontrées dans le fonctionnement des établissements et services.

SIEGE SOCIAL

Le Siège Social est l'organe technique, il regroupe la Direction Générale, la Direction technique et les fonctions transversales suivantes :

- Comptabilité et finances
- Ressources Humaines
- Développement du pôle médico-social
- Qualité, sécurité, environnement
- Formation
- Communication
- Informatique (prestataire)
- Secrétariat, accueil

Par délégation, la Direction Générale conduit la stratégie déclinée à partir des orientations définies par les organes décisionnels (Assemblée Générale, Conseil d'Administration, Bureau)

Le Siège Social assure la mise en œuvre de la politique associative sur l'ensemble des établissements et services gérés par l'association. Il veille à l'application et au respect des dispositifs législatifs et réglementaires. Il a un rôle d'animation et de contrôle des établissements, ainsi que d'assistance et de conseil. Il constitue un pôle de ressources pour les Directeurs dans la gestion du personnel, la gestion financière et administrative. Il prépare et suit les projets.

Les directions d'établissements et services garantissent sur l'ensemble du département de la Charente-Maritime l'application d'une stratégie définie par les organes décisionnels, les politiques publiques et le respect des valeurs de l'Association Emmanuelle.



Depuis l'origine, l'Association Emmanuelle repose sur de solides valeurs éthiques. Elle s'est adaptée diversifiée au fil du temps et de son développement, passant du CAT, l'Œuvre d'Emmanuelle, à une Association gestionnaire de 35 établissements et services répartis sur le territoire de la Charente-Maritime. Elle prend en compte les besoins et les aspirations des personnes accueillies et de leurs familles dans le respect des évolutions règlementaires.

Ces valeurs constituent aujourd'hui un héritage du chemin parcouru par l'Association Emmanuelle et un socle sur lequel s'appuient ses actions pour répondre aux enjeux d'avenir. Elles fédèrent les personnes accueillies, leurs familles, les administrateurs, les bénévoles et les professionnels, et façonnent nos manières de penser et d'agir.

ECOLE DE FORMATION EMMANUELLE



Ces valeurs ont fait naître « l'Esprit Emmanuelle ». En 2019, l'Association Emmanuelle a fait le choix de promouvoir ce dernier en lançant une Ecole de Formation.

Elle est chargée de diffuser ce qui caractérise l'Association Emmanuelle, sa philosophie, son savoir-faire et ses valeurs. Elle intègre les professionnels en poste ou nouvellement accueillis dans un engagement commun, une culture partagée, afin de garantir la meilleure qualité d'accompagnement au bénéfice des personnes en situation de handicap.

MOUVEMENT UNAPEI

L'adhésion de l'Association Emmanuelle à l'UNAPEI a été adoptée par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 30 juin 2021.

En raison des leviers d'action dont dispose l'UNAPEI pour porter les demandes des personnes en situation de handicap et de leur famille devant les pouvoirs publics, et de la place qu'elle occupe dans le dialogue avec les décideurs publics, l'Association Emmanuelle a fait le choix de rejoindre le mouvement UNAPEI.

FONDS DE DOTATION EMMANUELLE

L'Association Emmanuelle détient un patrimoine immobilier affecté à des services sous financement public et privé, elle fait le choix, en 2018, de sanctuariser et de valoriser les biens immobiliers privés dans une entité dédiée.

Par délibération du Conseil d'Administration du 25 juin 2018, le Fonds de Dotation Emmanuelle est constitué et a son siège au 6 impasse Clémenceau à Châtelailon-Plage.

La gouvernance est régie par un Conseil d'Administration composé de 5 membres dont la Présidente de l'Association Emmanuelle et quatre administrateurs du Conseil d'Administration de l'Association Emmanuelle.

Le Fonds de Dotation Emmanuelle permet de pérenniser, développer et gérer des activités de même qu'une partie de son patrimoine afin de mener ou soutenir des actions d'intérêt général. Il constitue également un outil de levée de fonds auprès du public pour financer ses actions ou des œuvres d'intérêt général.

9 LE BILAN DU PROJET ASSOCIATIF PRECEDENT

Avant tout travail de réflexion sur les orientations futures, un point de situation sur les axes définis par le précédent projet associatif s'impose.

Il est essentiel de marquer cette phase de clôture qui nous renseigne sur les actions qui ont été menées et celles qui n'ont pas pu aboutir dans le cadre du précédent projet associatif.

74% de réalisations depuis 2012.

9.1 Stratégie à moyen terme

Orientations du précédent projet associatif		Bilan des orientations du précédent projet associatif
9.1.1	Apporter des réponses appropriées aux besoins du territoire Poitou-Charentes envers les publics en situation de handicap et de vieillesse	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place du SAVS Senior • Partenariats avec : L'EHPAD de l'Association Génération Grande Champagne en Charente L'EHPAD de Beaulieu à Puilboreau L'EHPAD le Louvois de l'Association ATASH à Bourcefranc • Création de l'EMI PSHV sur le 17 (Equipe Mobile d'intervention au service des personnes vieillissantes ou âgées en situation de handicap) • Création de la Résidence d'Emmanuelle à Châtelailon-Plage • Extension de 7 places de la MRS • Participation aux commissions régionales handicap/vieillesse • Ecrit régional aux membres de la CRSA Nouvelle Aquitaine sur les orientations nécessaires sur les 12 départements de l'ARS NA pour l'accompagnement des personnes en situation de handicap vieillissantes.
9.1.2	Etre porteurs d'initiatives et de nouveaux projets	<ul style="list-style-type: none"> • Habitats inclusifs : Habitat inclusif de Saintes pour personnes avec TSA et PMR La Résidence d'Emmanuelle à Châtelailon-Plage • La Résidence Accueil Victoria • La Résidence Accueil à Gémozac • La Résidence Accueil à Segonzac • La MAS de Haute Saintonge à Gémozac • L'EMI TSA • Le SAMSAH TSA en partenariat avec ATASH • L'ETAP TSA • L'UR TSA • L'EMI PSHV • Les 2 GEM du pôle handicap psychique (GEM Océan de Rochefort et GEM de Surgères) • La participation à la création de l'accès aux soins : Plateforme Cap Soins 17

		<ul style="list-style-type: none"> • De nouveaux droits pour les travailleurs d'ESAT • Mise en place d'un CE d'ESAT.
9.1.3	Etre reconnu comme acteurs du développement local et régional	<p>Reconnue comme un partenaire créatif, fondateur, bâtisseur et initiateur de projets, l'Association Emmanuelle a obtenu différents appels à projet et appels à candidature :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La MAS à Gémozac pour 28 adultes avec TSA • Le GEM Handicap psychique de Rochefort • Le GEM Handicap psychique de Surgères • Le GEM TSA de Rochefort • Le SAMSAH TSA en partenariat avec ATASH • La Résidence Accueil Victoria à Saint Laurent de la Prée • La Résidence Accueil à Gémozac • L'habitat inclusif de Saintes pour personnes TSA et PMR • L'UR TSA • L'ETAP 17 TSA • La Communauté 360° • L'EMI PSHA
9.1.4	Etre reconnu comme acteurs du secteur médico-social "Experts" proposant des services de qualité	<p>Durant ces 10 dernières années, nous nous sommes attachés à former nos équipes à devenir experts dans leur métier d'accompagnement.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Label Autisme France 2019-2023 • Le label Quali Ethique Performance • Handéo TSA (pôle autisme de Châtelailon-Plage et MAS DE Haute Saintonge).

9.2 Objectifs à court terme

9.2.1	Le positionnement des responsables de l'Association Emmanuelle dans le nouveau paysage administratif du secteur : notamment par des prises de responsabilités :	Bilan
	A la C.R.S.A. (Conférence régionale de la santé et de l'autonomie) de l'A.R.S. : Diane COMPAIN, membre	Oui
	A la Commission des Droits des Usagers : Diane COMPAIN, Présidente élue	Oui
	A la Commission Permanente de l'A.R.S. : Diane COMPAIN, Vice-Présidente	Oui
	A la commission médico-sociale de l'A.R.S. : Diane COMPAIN, Présidente, membre	Oui
	A la Conférence de Territoire Nord de Charente-Maritime : Thierry BOSCARIOL, membre titulaire et membre du Bureau élu	Oui
	A la Conférence du territoire sud-est de Charente-Maritime : Diane COMPAIN, suppléante	Oui

	A la M.D.P.H. de Charente-Maritime : Thierry BOSCARIOL, membre de la COMEX (Commission exécutive)	Oui
	A la C.D.C.P.H. (Conseil départemental consultatif des personnes handicapées) de Charente-Maritime : Thierry BOSCARIOL, membre	Oui
	A la Fédération Nationale des Employeurs UNISSS (Union Nationale des Institutions du Secteur Sanitaire et Social) : Thierry BOSCARIOL, Président et Président du SNAMIS (Syndicat national d'action d'accompagnement médical et d'insertion sociale)	Oui
	Au C.C.A.S. de Châtelailon-Plage : Christine FRAPPIER et Pierre-Antoine COMPAIN, membres titulaires	Oui
	A la commission sociale à Poitiers : Diane COMPAIN, Présidente	Oui
	A ANDICAT : Thierry BOSCARIOL, membre du Conseil d'Administration.	Oui
9.2.2	Un fonctionnement et une organisation claire de l'Association Emmanuelle et de ses établissements, qui se doit d'offrir des prestations de services de qualité, dans une démarche continue d'évaluation de la qualité et du progrès notamment par :	Bilan
	Une recherche de l'obtention du Label "QualiEthique" pour chaque établissement de l'Association	Action réalisée sur les établissements l'ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle, le Foyer Emmanuelle, le SAVS Les Cordées, l'ESAT de Montandon
	Une démarche permanente d'évaluation de la qualité de services et la mise en place de plans d'actions en vue de l'amélioration de nos prestations pour les personnes accueillies et leurs familles	Actions réalisées et permanente avec la mise en place d'Ageval
	Une gestion attentive du personnel porteur des valeurs et de l'éthique de l'association et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles	Action réalisée et permanente
	Une démarche de progrès permanente des services administratifs, au Siège et dans les établissements, dans une recherche d'efficience afin de rendre plus opérationnels les services offerts aux usagers et d'optimiser les ressources financières et humaines de l'association et de ses établissements	Action réalisée et permanente. Création de postes
	Un engagement permanent de recherche de qualité en matière de confort, de restauration, de transport, d'hygiène et de sécurité des usagers	Action réalisée et permanente
	Un engagement de recherche de qualité en matière de ressources humaines, de compétences, de communication interne « vers une démarche d'expertise de ses équipes », par une formation continue alliant valeurs, éthique, technicité, pluridisciplinarité	Action réalisée et permanente. Création de l'Ecole de Formation Emmanuelle
	Un engagement en matière d'évaluation de la satisfaction et de la participation des personnes accueillies et de leurs familles	Action réalisée et permanente
	Un développement de nos activités et de nos services dans le territoire de la Charente-Maritime et de la Région Poitou-Charentes envers un public vulnérable, personnes en situation de handicap mental et personnes âgées	Action réalisée et permanente

9.2.3	Le développement sur le territoire	Bilan
	Recherche de biens fonciers et terrains sur le département 17	Acquisition du terrain de Saint-Laurent de la Prée, de la Résidence Victoria, d'un bâtiment artisanal à Saint Vivien
	Partenariat avec les communes	Châtelailon-Plage, Gémozac, Saint-Laurent de la Prée, Marennnes, Saintes, Segonzac.
9.2.4	Le développement de nos établissements , services et activités	Bilan
	POLE ENFANCE	
	La création de SESSAD (Services d'éducation spécialisée et de soins à domicile - âge : 0 - 20 ans)	Action non réalisée
	L'ouverture de l'I.M.Pro « La Chrysalide » à l'accompagnement scolaire extérieur.	Action partiellement réalisée
	La création d'un service de familles d'accueil et de familles-relais géré par l'Association Emmanuelle.	Action non réalisée
	La création de places en IME et de places d'externat	Action non réalisée
	La création de lieux de vie (5 - 20 ans)	Action non réalisée
	La création de structures pour la petite enfance avec autisme	Action non réalisée
	La création d'un SESSAD pour l'aide aux familles d'enfants avec autisme, avec CLIS (classe d'intégration scolaire) et ULIS (unité localisée pour l'inclusion scolaire)	Action non réalisée
	POLE GRANDE DEPENDANCE ET VULNERABILITE	
	<u>Secteur de l'Autisme</u>	
	Le développement des structures d'accueil pour personnes avec autisme jusqu'à en faire un pôle d'excellence et d'expertise.	Action réalisée
	La création de structures pour la petite enfance avec autisme	Action non réalisée
	La création d'un SESSAD pour l'aide aux familles d'enfants avec autisme, avec CLIS et ULIS	Action non réalisée
	La création de places en ESAT et d'un ESAT spécialisé pour travailleurs avec autisme, avec service d'accompagnement en milieu professionnel ordinaire	Action non réalisée
	La création d'un SAVS pour les personnes avec autisme les plus autonomes	Maison Bleue et EMI
	La création d'un SAMSAH (service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés)	Action réalisée en partenariat avec l'association ATASH
	La création d'une maison de retraite spécialisée pour personnes avec autisme	En cours de réflexion et de travail
	<u>Secteur de la grande dépendance</u>	
	La création de foyers de vie, de foyers d'accueil médicalisés (FAM).	Création du foyer de vie (SVAAH)

		Avis favorable AAP pour la création du foyer « le Partage »
	La création de maisons de retraite spécialisées	Création d'une extension de la MRS
	La création de foyers-logements	Partenariat réalisé avec la Résidence Autonomie de Rompsay. Résidence d'Emmanuelle à Châtelailon-Plage
	La création de quartiers résidentiels avec services, de maisons de retraite mixtes (personnes avec handicap / personnes vieillissantes), médicalisées ou non, permettant l'accueil de parents âgés avec leur enfant handicapé	Action non réalisée
	POLE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL ET L'APPRENTISSAGE PROFESSIONNEL	
	L'ouverture pour l'IMPro « La Chrysalide » à l'accompagnement scolaire extérieur	Action partiellement réalisée
	Le développement des ESAT actuels par la création de nouvelles boutiques d'économie solidaire	Action réalisée. Concept store café à Chatelailon-Plage
	La création d'une activité boulangerie, d'une activité épicerie pour répondre aux besoins de la désertification rurale	Action non réalisée
	La création d'une activité multi-services ménagers	Action partiellement réalisée
	La création d'activités restauration et hôtellerie : - à l'ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle, le midi, pour les entreprises et de type table d'hôtes. - au Château de Bernessard, à Gémozac, selon un concept d'accueil paysan.	Action non réalisée
	La création d'une structure intermédiaire entre l'ESAT et le foyer de vie, un SADESAT (section adaptée d'ESAT), un CITL (centre d'initiation au travail et aux loisirs).	Action réalisée par le SADESAT
	POLE HABITAT ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	
	La création de services d'aide à domicile complémentaires du SAVS ou non, pour les personnes avec handicap et pour leurs familles	Action non réalisée. Services de droit commun
	La création de foyers de vie, foyers d'accueil médicalisés (FAM)	Action réalisée – AAP Foyer le partage
	La création de foyers-logements, de quartiers résidentiels avec services, de maisons de retraite mixtes (personnes avec handicap / personnes vieillissantes), médicalisées ou non, permettant l'accueil de parents âgés avec leur enfant handicapé	Action partiellement réalisée avec la Résidence de Rompsay et le SAVS Senior
	La création d'un service de familles d'accueil et de familles-relais géré par l'Association Emmanuelle	Action non réalisée
	La création d'un service de parrainage civique (bénévole)	Action non réalisée
	D'UN POINT DE VUE GENERAL	

	La création d'un service de mandataires judiciaires géré par l'Association Emmanuelle pour les personnes accueillies	Action en cours de réflexion
	Le développement de l'accueil temporaire	Action réalisée – SAJ du Foyer la Maisonnée
	Le développement de l'accueil des personnes avec handicap psychique par la création de places en ESAT	Action réalisée
	L'extension de l'action de l'Association Emmanuelle aux départements limitrophes	Action en cours avec des projets en Charente et le partenariat avec l'Association Génération Grande Champagne
	Le développement des services et établissements de l'Association Emmanuelle dans le respect de ses valeurs et dans la recherche permanente d'une meilleure qualité de vie des personnes accueillies	Action réalisée
9.2.5	Partenariats et coopérations	Bilan
	La mise en place de conventions	Action réalisée (Conventions avec les hôpitaux, Messidor, CAP SOINS, EMEICO...)
	Le groupement d'employeurs	Action réalisée Groupement Recruter Ensemble
	Le groupement d'intérêt économique	Action non réalisée
	Le mandat de gestion d'établissements	Action réalisée – Mandat de gestion d'une PUV la Déchanderie
	La reprise en gestion d'un établissement	Action réalisée – Accompagnement 17
	Autres formes de regroupements	Action réalisée GCSMS EMMANUELLE ATASH gestionnaire du SAMSAH-TSA GCSM 17 – Groupement de Coopération de Santé Mentale CED-H 17 Association Cristal

Pour conclure : sur les 70 indicateurs prévus en 2012, 46 ont fait l'objet d'une réalisation, 6 sont en cours de concrétisation. Le pourcentage de réalisation effective ou en cours est de 74%.

On constate que les indicateurs liés à la partie petite enfance n'ont pas ou peu été réalisés.

10 PREPARER LE CHANGEMENT DE GOUVERNANCE

11 LE PROJET STRATEGIQUE DE L'ASSOCIATION 2024 – 2034 :

« Le pilotage de toute structure médico-sociale s'exerce plus spécifiquement à travers trois grands domaines : le projet, la gestion, la stratégie. Ces trois domaines sont interdépendants : pas de projet sans financement, pas de projet qui ne s'inscrive dans une stratégie ».¹

11.1 Les valeurs et principes défendus par l'Association Emmanuelle pour un accompagnement de qualité

11.1.1 L'inscription de l'équipe pluridisciplinaire dans le domicile des personnes

La particularité des établissements :

Une attention particulière est portée aux interventions des équipes pluridisciplinaires qui assurent l'accompagnement des personnes jour et nuit.

Les établissements sont les lieux de vie, souvent l'habitation principale des personnes, et doivent être à ce titre considérés comme leur domicile, au-delà de l'espace privé car il englobe également les lieux partagés. Ce constat qui semble évident implique malgré tout des règles auxquelles chaque personnel se doit de veiller.

Les établissements sont le lieu de vie des résidents et le lieu de travail du personnel. Ainsi, tous les salariés et, en particulier l'équipe éducative et les services généraux, doivent au quotidien préserver l'équilibre et les besoins en termes d'intimité et de respect des domiciles.

Le professionnel doit laisser de côté ses repères personnels pour prendre en compte ceux du résident. Il travaille alors à partir de la singularité des adultes accompagnés. Cette démarche est un acte professionnel nécessaire pour garantir le respect individuel autant des résidents que celui des salariés.

Au quotidien, l'équipe veille au bon déroulement des échanges entre les résidents dans un travail de lien et favorise un climat convivial et accueillant, dans le respect des règlements en vigueur.

Les équipes éducatives restent présentes et disponibles, proposant un accompagnement qui prend en compte des limites clairement définies. L'étayage éducatif allie discrétion, rassurance, soutien et cadre auprès des résidents de manière individuelle ou collective.

L'accompagnement éducatif qui reste un acte professionnel ne doit pas exclure la dimension affective qui se construit entre les salariés et les personnes accompagnées, dans la mesure où celle-ci est régulièrement interrogée et s'exprime dans un cadre défini, clair, et dans le respect de la dignité et des droits de la personne et des salariés.

Cette dimension affective implique par ailleurs un ajustement constant entre les limites nécessaires et la richesse des enjeux de la confiance qui se construit dans le temps.

¹ « Manager le changement dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux », de Jean-Marie MIRAMON, in presses de l'EHESP, 2009, p.67

11.1.2 La place de l'institution dans la vie des personnes

La dépendance induite par une organisation ou des accompagnements doit être au cœur des réflexions.

Cela suppose 2 choses :

- Des moyens et des temps de réflexion suffisants pour que chaque professionnel ne soit pas tenté de faire à la place,
- Une organisation qui prend en considération le rythme, les compétences, les talents et les attentes de chaque personne avant le rythme et les contraintes de l'institution.

Ainsi, **les pratiques généralisées doivent être systématiquement interrogées** pour savoir à quoi elles répondent :

- Est-ce une réponse sécuritaire ou protectionniste ?
- Est-ce une réponse de confort ?
- Est-ce une réponse qui prend en compte la singularité des habitants ?

L'enjeu est ici d'interroger la prise en compte des besoins, des attentes et des droits des personnes au regard des nombreux paradoxes auxquels fait face l'institution ou le service.

11.1.3 La juste proximité

L'Association Emmanuelle a fait le choix de la juste proximité dans ses accompagnements, ce qui suppose une réflexion sur ce qui va être considéré comme étant de proximité dans cette « norme » interne, tout en étant bien évidemment soumise au respect des droits et de la dignité des personnes, de la réglementation et riche des RBPP.

La juste proximité va trouver une 1^{ère} réponse dans le règlement intérieur, à destination de tous les professionnels.

Par ailleurs, il est admis que la relation d'aide trouve sa richesse dans le **lien de confiance** qui se crée, mais aussi par un **cadre** sur lequel le professionnel va pouvoir s'appuyer et à l'intérieur duquel sa zone d'autonomie laissera la place à **l'individualisation de l'accompagnement**.

11.1.4 La place et la collaboration avec les proches aidants, les familles et l'entourage de la personne

<p>RBPP L'accompagnement des personnes avec Trouble du Développement Intellectuel – L'accompagnement des professionnels et des familles Volet 1 - 2022 – p4</p>	<p>« L'accompagnement de la personne présentant un TDI s'appuie sur ses compétences, son savoir-faire et ses forces. Toutefois, cette (...) approche requiert des observations, des évaluations et des interventions partagées par les professionnels, les familles en associant la personne elle-même. Ces différentes expertises sont donc complémentaires et nécessitent d'être croisées afin de pouvoir adapter l'accompagnement mis en place, selon les besoins de la personne concernée. (...) Cette démarche ne signifie pas que la participation de la personne présentant un TDI est mise de côté, particulièrement lorsque celle-ci est adulte. Bien au contraire, l'avis de la personne prime sur celui de sa famille. (...) L'accord et la participation de la personne sont systématiquement recherchés en amont de toute intervention menée en concertation avec la famille. »</p>
---	--

Pour l'Association Emmanuelle la famille fait partie intégrante de la vie de la personne accueillie. L'accompagnement de la personne doit favoriser le maintien des liens familiaux et éviter la séparation des familles ou fratries. La participation de la famille est favorisée, pour les activités quotidiennes et l'élaboration du projet personnalisé.

L'implication parentale est également un soutien pour les professionnels car, en approchant de plus près la réalité familiale, ils peuvent ajuster leurs stratégies d'intervention. Cette collaboration doit permettre à chacun d'établir une relation de confiance mutuelle.

Les compétences et capacités, l'intérêt, le bien-être et le respect des droits de la personne doivent conduire les échanges et les décisions.

11.2 La Bienveillance et maltraitance

Cadre théorique de référence, la bienveillance est une préoccupation qui a conduit l'Association à en organiser clairement sa promotion et à décliner des actions évaluables.

Il est ici admis que la culture de la bienveillance ne peut exister sans une organisation associative favorable, porteuse et garante d'efficacité, tant dans son organisation, son engagement auprès des familles que dans sa politique de formation, son soutien aux directions, et par délégation à tous les professionnels, ou dans les moyens accordés à ce qui ne doit pas rester une simple volonté.

La culture professionnelle de l'AE s'appuie sur les 5 fondamentaux définis dans la RBPP validée par la Haute Autorité de Santé « bienveillance : définition et repères pour la mise en œuvre » :

- La culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité, et de sa singularité
- Une manière d'être des professionnels au-delà d'une série d'actes
- Une valorisation de l'expression des personnes accompagnées
- Un aller-retour permanent entre penser et agir
- Une démarche continue d'adaptation à une situation donnée

La procédure associative de la promotion de la bienveillance mais aussi de lutte contre la maltraitance est ainsi organisée :

- ⇒ 1 commission éthique et bienveillance associative
- ⇒ 1 cellule de veille dans chaque établissement/service
- ⇒ 1 ou 2 référents bienveillance par établissement/service
- ⇒ Formation des référents bienveillance
- ⇒ Formation à la bienveillance pour tous les professionnels de l'Association
- ⇒ Evaluation annuelle de la bienveillance pour chaque établissement/service accompagné d'un plan d'actions et pour les actions transversales : plan d'actions associatif

Cette organisation est également renforcée dans les établissements/services par :

- ⇒ De l'analyse des pratiques
- ⇒ Des réunions pluridisciplinaires
- ⇒ Des formations d'adaptation aux publics
- ⇒ Des formations sur les concepts de la valorisation des rôles sociaux et du développement du pouvoir d'agir

La lutte contre la maltraitance

L'intention ne suffit pas, aussi l'association a mis en place une organisation et des outils facilitant la vigilance permanente demandées aux professionnels des établissements.

Ainsi, l'association demande aux établissements/services de former l'ensemble des professionnels à reconnaître les facteurs et contextes favorables à l'apparition de maltraitance.

L'association est attentive à ce que les directions connaissent et appliquent la procédure de gestion des réclamations et des évènements indésirables ainsi que la procédure de signalements aux autorités.

11.3 Ambition 1 : Promouvoir une participation pleine et entière des personnes accompagnées tout au long de leurs parcours en partenariat avec les familles

« L'autodétermination signifie bien une reconnaissance de la personne comme sujet et experte de sa propre vie. L'autodétermination doit être considérée comme un principe selon lequel nul ne devrait se prononcer sur les (in)capacités d'une personne tant que celle-ci n'a pas essayé, testé, expérimenté ce qu'elle souhaite dans des conditions environnementales adéquates. »²

L'ACTUEL :

L'Association Emmanuelle a la volonté d'orienter l'accompagnement des professionnels vers le Développement du Pouvoir d'Agir (DPA) des personnes en situation de handicap et ce de manière plus affirmée.

A ce titre, ce concept québécois développé par Yann Le Bossé, psychosociologue (Université de Laval – Québec), et développé en France par Claire Jouffray (IRTS de Montpellier) est inscrit dans le projet Associatif.

Même si le développement du pouvoir d'agir peut mettre en situation de dilemme le devoir de protection et l'autodétermination, l'Association Emmanuelle considère avant tout ce concept comme un processus par lequel des personnes et des collectifs accèdent à une plus grande possibilité d'agir sur ce qui est important pour elles.

Pour cela, une réflexion autour du déploiement de l'autodétermination a été menée suite à une formation réalisée en 2023 afin que les acteurs, qu'ils soient administrateurs, proches, professionnels ou personnes accompagnées, puissent travailler en cohérence, à partir de connaissances partagées.

Parallèlement, l'Association a réenclenché en 2023 la mise en place du FALC, toujours dans cette optique de renforcer la compréhension des personnes accompagnées, indépendamment du cadre éducatif et ainsi renforcer leur pouvoir d'agir en connaissance de cause.

C'est une réelle ambition à porter quotidiennement par l'ensemble des professionnels et administrateurs que de leur permettre de décider pour elles, de leur permettre l'échec et le droit à l'erreur, comme c'est le cas pour nous même !

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR :

Les fondamentaux

Rendre à la personne...

... Sa valeur pleine et entière

... Sa place de citoyen qui lui revient de droit

...La beauté du regard qu'elle porte sur les autres, sur le monde

² « Autodétermination, participation et citoyenneté – l'accompagnement de la personne présentant un trouble du développement intellectuel, RBPP 2022. P.10

Il s'agit que les professionnels accompagnent aussi bien l'autonomie de décision des personnes que leur autonomie quotidienne.

- Soutenir les professionnels dans cette posture d'accompagner les prises de décision des personnes accompagnées, sans préjugé du bienfondé, sans limitation du raisonnement ;
- Entendre et considérer les choix exprimés par les personnes pour ce qu'elles jugent important pour elles-mêmes ;
- Rééquilibrer l'importance de la parole des personnes en situation de handicap face à celle des professionnels et des familles pensant mieux savoir ce qui est bien et bon pour elles.

Les orientations

L'objet

Leurs déclinaisons opérationnelles

Orientation 1

Sensibiliser le Conseil d'Administration à la question du développement du pouvoir d'agir

Proposer une sensibilisation aux membres du Conseil d'Administration autour des questions éthiques relevant de l'autodétermination

Orientation 2

Considérer l'autodétermination comme une question éthique

La question de l'autodétermination sera à minima 1 fois/an travaillée en commission éthique et bientraitance. Un bilan sera alors fait des avancées et des problèmes/freins rencontrés dans les établissements et services ainsi que des besoins recensés. Les actions à mener seront intégrées au plan d'action associatif.

Orientation 3

Intégrer l'autodétermination dans les projets d'établissements et de service

Rédiger un chapitre indépendant reprenant les concepts théoriques et leurs déclinaisons opérationnelles propres à chaque établissement et service.

Orientation 4

Former des professionnels

Le Développement du Pouvoir d'Agir, au même titre que la Valorisation des Rôles Sociaux, est intégré dans le plan de formation pour l'ensemble des établissements et services. Le déploiement de ces pratiques sera envisagé par fonction :

- les directions et chefs de services ;
- les coordinateurs de service/de projets ;
- les équipes éducatives, administratives et services généraux, par typologie de handicap.

Orientation 5

Accompagner les familles et les proches aidants en les sensibilisant au DPA

Organiser une fois par an une journée de sensibilisation avec des ateliers pratiques.

Orientation 6	Réaffirmer la place des personnes en situation de handicap dans la société et dans nos structures de gouvernance CA, commissions, association culturelle et sportive (voire conseil municipal...)	Réserver systématiquement un ou deux postes à des personnes en situation de handicap, au sein des instances décisionnaires et consultatives de l'Association Emmanuelle, en adaptant et anticipant systématiquement le contenu abordé/adapté.
Orientation 7	Développer le FALC (Facile à Lire et à Comprendre)	Faire vivre un groupe de travail pour la transcription en FALC au niveau associatif, avec un pilote de projet. Adapter les documents réglementaires et ou importants en FALC. Adapter le site internet de l'Association en FALC.
Orientation 8	Promouvoir la participation des personnes accueillies, de leur famille et des membres du Conseil d'Administration	Inclure 1 fois par an dans les Conseils de Vie Sociale concernés un état des lieux mené par des représentants du Conseil d'Administration au CVS sur la qualité du lieu d'habitation privé et collectif.

11.4 Ambition 2 : Adapter, diversifier et transformer l'offre de service sans oublier l'existant

L'ACTUEL :

Bien conscients que nos établissements et services sont nécessaires aux personnes en situation de handicap, notamment quand l'autonomie est insuffisante pour vivre seul. Il n'en est pas moins indispensable de penser la transformation d'une partie de notre offre de service. Cette transformation à inventer vise à rendre l'accompagnement plus inclusif, plus adapté et plus souple dans une prise en compte des besoins et des souhaits de chacun et ainsi répondre aux situations de vie multiples et parfois complexes. La notion de parcours de vie prend tout son sens dans ce panel de propositions, partant des besoins de la personne en situation de handicap et en favorisant son autodétermination.

Les fondamentaux

Permettre à la personne de...

... choisir son domicile quel que soit son âge

... changer d'avis et donc de changer de type d'accompagnement

... accéder à ce qui est important pour elle

Quand nous parlons de diversification de l'offre de service, c'est élargir nos champs de compétences pour répondre encore plus aux besoins du plus grand nombre. Depuis de longues années, nous construisons un accompagnement aux personnes avec un trouble du spectre de l'autisme tout au long de la vie, pour les personnes avec un trouble du développement intellectuel, les personnes avec un handicap psychique sans oublier les personnes en situation de handicap vieillissantes.

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR :

Nous savons tous les bienfaits de la prise en charge éducative précoce sur le devenir des personnes.

Il nous semble important de construire une offre de service pouvant répondre aux besoins des personnes quel que soit leur âge, leur handicap ou leur niveau d'autonomie....

Proposer un panel de dispositifs au services de la personne :

- Ne pas penser uniquement en terme de vie en collectivité ;
- Poursuivre et accentuer la mise en place de passerelles entre le secteur médico-social et le droit commun ;
- Penser en logique de parcours de vie, évolutif et modifiable en fonction des envies et de l'évolution des personnes ;
- Poursuivre la perméabilité entre établissements ;
- Penser de nouveaux dispositifs expérimentaux (projets innovants) pour les personnes ne rentrant pas dans les dispositifs existants ;
- Poursuivre une logique de prestations de services rendues à la personne en situation de handicap.

Les orientations

L'objet

Leurs déclinaisons opérationnelles

Orientation 9

Accompagner et coordonner le parcours de vie des personnes

Créer des postes dédiés (Assistant(e) au Parcours de Vie, Assistant (e) Sociale) pour soutenir les personnes dans leurs démarches, pour co-construire avec elles leur projet de vie qu'elles souhaitent à court, moyen et long terme.

Orientation 10

Transformer, adapter l'offre existante en déployant des dispositifs inclusifs dans une logique de parcours

Mettre en place des plateformes de services dans la logique de parcours de vie.

Développer les possibilités de coordination de parcours.

Créer et/ou adapter les foyers d'hébergement, foyers de vie et MAS sous forme de petites maisons de type familial.

Orientation 11

Adapter les dispositifs en direction des personnes en situation de handicap vieillissantes

L'acquisition ou la reprise en gestion d'EHPAD (17 et 16).

La médicalisation de la Maison de Retraite Spécialisée.

Le déploiement des partenariats avec des EHPAD (17 et 16) :

- Accompagnement de personnes en situation de handicap par petits groupes (3 à 4 personnes)

La mise en place de l'Equipe Mobile d'Intervention pour Personnes en Situation de Handicap Vieillissantes.

La transformation de foyers d'hébergement en Etablissement d'Accueil Non Médicalisé permettant aux personnes d'y résider sans limite d'âge.

L'adaptation et création de structures d'accompagnement des personnes vieillissantes avec un TSA

- Formation du personnel ;
- Adaptation, environnement, habitat, lieu de vie.

La création au sein d'un EHPAD d'une Unité de Personnes en Situation de

Handicap Vieillissantes (entre 5 et 8 personnes).

Orientation 12	Développer l'habitat inclusif	<p>Poursuivre le développement de l'habitat inclusif (tout public) avec :</p> <ul style="list-style-type: none">• des résidences• de l'habitat individuel• de la colocation• de l'habitat de droit commun.... <p>Passer de la logique du collectif en établissement à la logique d'habitation de type familial.</p>
Orientation 13	Développer l'offre enfance	<p>Développer les services et répondre aux appels à projets (trouble du développement intellectuel-autisme-handicap psychique).</p> <p>Créer une crèche en y intégrant des enfants en situation de handicap.</p> <p>Ouvrir une Unité d'Enseignement Maternelle Autisme, une UEM, une Unité Localisée pour l'Inclusion Sociale pour enfants TSA.</p> <p>Ouvrir l'EMI TSA départementale aux adolescents et enfants.</p> <p>Créer un SESSAD.</p>
Orientation 14	Développer et capitaliser les pratiques professionnelles, valoriser les compétences professionnelles	<p>Poursuivre la rédaction des livrets méthodologiques d'accompagnement</p> <p>Mutualiser et diffuser les contenus de formations réalisées sur 1 année (définir l'instance...)</p> <p>Faire monter en compétence les professionnels, faire des professionnels les plus accomplis des experts dans leur métier.</p>
Orientation 15	Faciliter et renforcer l'accès au travail en milieu ordinaire et protégé	<p>Création d'entreprise adaptée (1 à 2)</p> <p>Ouverture d'un restaurant.</p> <p>Continuer et conforter le positionnement de l'association au niveau des instances nationales, régionales et départementales.</p> <p>Défendre la place des personnes avec un Trouble du Développement Intellectuel en ESAT et le modèle ESAT 2023 médico-social dans le paysage économique français.</p> <p>Conserver la vocation artisanale, artistique et l'agriculture biologique des ESAT.</p>

Développer la participation des personnes à la création.
Poursuivre la participation à des concours, des expositions, des manifestations nationales.

Orientation 16

Créer un service de tutelle – protection à la personne

Réflexion sur l'opportunité de créer un service de tutelle tel que sollicité par les familles de l'Association.

11.5 Ambition 3 : Faire évoluer l'organisation de l'Association

L'ACTUEL :

L'évolution de l'Association Emmanuelle ne peut être envisagée sans affirmer son principe fondamental d'indépendance.

Une indépendance de gouvernance,

Une indépendance de pensée et d'idéologie qui permet l'adaptation dans ses réponses aux personnes, ou aux situations familiales complexes,

Et une indépendance dans ses méthodologies d'accompagnements qui allient expertise des réponses aux besoins spécifiques des personnes accompagnées, travail partenarial avec les familles – proches aidants, et formation interne des nouveaux professionnels.

Cette indépendance affirmée n'est pas pour autant en contradiction avec l'idée de l'intelligence collective : des partenariats, des groupements, des mutualisations diverses ont déjà été faits dans le passé à plusieurs reprises. Ils permettent à chaque entité d'apporter ses forces au profit des personnes en situation de vulnérabilité, tout en conservant leur identité propre.

Quelle que soit la forme de la coopération retenue, l'Association Emmanuelle devra veiller à ne pas perdre progressivement ses valeurs historiques. Une collaboration avec une autre association ne pourra se faire au détriment de la perte de l'identité de l'Association Emmanuelle, de son histoire et de ce qui a contribué à faire naître l'Esprit Emmanuelle.

Les fondamentaux

Apporter à la personne...

... la meilleure qualité de vie possible

... le bien-être souhaité

Assurer la pérennité de l'Association Emmanuelle

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR :

- Poursuivre et faire vivre les commissions et la participation des personnes accompagnées, des administrateurs et des bénévoles
- Amplifier et structurer le travail des bénévoles au sein des établissements (expertise ressource et compétences nouvelles et complémentaires au sein de nos services)
- Poursuivre le développement de coopérations et de regroupements avec d'autres associations

Les orientations

L'objet

Leurs déclinaisons opérationnelles

Orientation 17

Faire évoluer le fonctionnement de la vie associative

Obtenir la reconnaissance « d'utilité publique ».
Préparer la transition de la retraite de la DG et du changement de Présidence.

Orientation 18

Diversifier les sources de financement

Continuer la diversification des financements (privé, donation, participatif, mécénat) aux fins de création de nouveaux services pour les personnes en situation de handicap.

Orientation 19

Développer la recherche et l'innovation

Contribuer à des recherches expérimentales et fondamentales.
Modéliser des outils méthodologiques à essaimer en intra et inter associatif.

Orientation 20

Poursuivre le développement de coopérations avec d'autres associations

Développer des formes de coopération :

- Convention à visée partenariale
- Mandat de gestion
- Fusion absorption
- GCSMS

11.6 Ambition 4 : Poursuivre une démarche d'amélioration continue de la qualité

L'ACTUEL :

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, complétée par la loi du 24 juillet 2019, mettant en place le nouveau référentiel d'évaluation porté par la H.A.S. donnent obligation aux E.S.S.M.S. de procéder à une évaluation régulière de la qualité des activités et prestations délivrées par les E.S.S.M.S. aux personnes accueillies.

Au-delà de ses obligations d'évaluation, l'Association Emmanuelle s'est appropriée la réglementation en vigueur et s'est donnée les moyens d'en faire un véritable outil d'amélioration continue pour s'inscrire dans 1 réelle démarche qualité structurée.

Elle a mis en place les moyens nécessaires au pilotage de cette démarche : Un Comité de pilotage, des comités techniques par établissement, un poste de responsable qualité et de gestion des risques, et un logiciel de pilotage de la démarche.

Les outils qualité donnent tout leur sens aux ambitions, objectifs et engagements de l'Association Emmanuelle en assurant la conformité réglementaire des établissements, en analysant et améliorant les pratiques professionnelles afin de garantir la qualité des accompagnements.

Cette qualité d'accompagnement se mesure par les évaluations et certifications dans lesquelles l'Association Emmanuelle est engagée.

Dans le champ de l'autisme, le label Autisme France a été obtenu pour la M.A.S. M.A.VIE et le service Oxygène. La certification Handéo a été obtenue pour la M.A.S. M.A VIE, le service Oxygène et la M.A.S. de Haute Saintonge.

Dans le champ des Troubles du développement intellectuel, le label quali-éthique performance a été obtenu sur la totalité des établissements (E.S.A.T., Foyers d'hébergement, Foyers de Vie et S.A.V.S.). Ce label n'existe plus aujourd'hui, mais la qualité des accompagnements perdure.

L'amélioration continue passe également par la formation des professionnels.

C'est dans cet objectif que L'Ecole de Formation Emmanuelle a été créée en 2021, sous l'impulsion de la Présidente et du Directeur Général de l'Association Emmanuelle.

Partant du postulat que dans l'Association, chaque établissement et service a la responsabilité de porter et décliner concrètement les valeurs fondatrices de l'Association, que l'expertise des professionnels, telle que défendue et attendue par l'association, est un gage d'accompagnement de qualité et de bienveillance, la formation comme moyen de transmission et d'ancrage est apparue comme une évidence.

Plusieurs volontés sont à la croisée de l'ouverture de cet organisme de formation :

Les fondamentaux

Apporter à la personne...

...de la qualité et de l'excellence à tous les niveaux de l'accompagnement

... une amélioration continue des prestations et des accompagnements

... l'expertise des professionnels au service des personnes

- Des contenus de formations au plus juste et au plus près des attendus et des besoins des personnes accompagnées, des directions ou des professionnels.
- Un déploiement de la connaissance des RBPP (Recommandation des Bonnes Pratiques Professionnelles – HAS) pour une amélioration des pratiques.
- La possibilité pour des salariés de l'Association devenus experts dans leur activité professionnelle de transmettre à leurs collègues les savoirs théoriques en cours ainsi que leurs savoirs expérimentiels.
- Une adaptabilité favorable aux possibles organisationnels des établissements et services.
- Une réactivité face aux demandes de formations dites « socles » pour faire face qualitativement et quantitativement aux mouvements conséquents de professionnels impactant la vie des personnes accompagnées.

La qualité et la performance passe aussi par **la qualité de vie au travail** des professionnels. L'association Emmanuelle, soucieuse de cet aspect a engagé une démarche qualité de vie au travail depuis de nombreuses années. Plusieurs méthodes d'évaluation de la qualité de vie au travail ont été testées, mais n'ont pas toujours abouti. Depuis 2021, un référentiel déposé a été choisi. Des diagnostics ont été établis par des groupes de travail dans la majorité des établissements. Ces diagnostics ont donné lieu à des plans d'actions.

En parallèle, une enquête de satisfaction est distribuée de manière anonyme à tous les professionnels de l'association.

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR :

Un nouveau cap doit être passé avec la réforme des évaluations H.A.S. des E.S.S.M.S. La totalité des évaluations des établissements (dans le champ de l'art. L312-1 du C.A.S.F.) est programmée entre fin 2023 et début 2025.

- Faire reconnaître l'expertise métier dans chaque secteur : Autisme/Handicap psychique/TDI
- La certification HANDEO des établissements spécialisés dans l'autisme doit être maintenue et renouvelée.
- Finaliser le déploiement du logiciel de pilotage de la démarche qualité AGEVAL.
- Passer la certification HANDEO pour les services spécialisés dans l'accompagnement des personnes avec un Handicap psychique
- Obtenir la certification Qualiopi
- Proposer des formations aux personnes accompagnées, aux familles aux proches aidants et aux administrateurs
- Poursuivre l'approfondissement dans l'expertise de nos domaines d'intervention : DI-autisme-HP-séniers handicapés
- Organiser des colloques

Les orientations

L'objet

Leurs déclinaisons opérationnelles

Orientation 21

Évaluations

- Préparer les évaluations externes dans une démarche d'amélioration continue.
- Développer à 100% le logiciel AGEVAL pour piloter la démarche d'amélioration continue.
- Mettre en place des indicateurs de suivi via AGEVAL.

Orientation 22

Certifications/labélisations

- Maintenir et renouveler la certification Cap Handéo sur les établissements TSA.
- Rechercher un nouveau référentiel de label ou de certification, concernant les établissements spécialisés TDI, afin de faire reconnaître la nécessité de l'expertise des professionnels et des accompagnements de ces ESSMS.

Orientation 23

Développer la formation au sein de l'École de Formation Emmanuelle

- Obtenir la certification Qualiopi.
- Proposer des formations aux familles proches aidants et administrateurs.
- Amplifier l'offre de formations à l'extérieur.
- Proposer des formations aux Personnes Accompagnées.
- Organiser des colloques.

Orientation 24

Qualité de Vie au Travail

- Faire vivre les plans d'actions.
- Améliorer la QVT et refaire des diagnostics régulièrement. Diffuser l'enquête à minima tous les 3 ans.

11.7 Ambition 5 : Maintenir une gestion performante

L'ACTUEL :

L'Association Emmanuelle a toujours été pro-active dans l'utilisation de logiciels métiers (qualité, dossier de la personne accompagnée, comptabilité/RH...).

En 2021, grâce à l'obtention d'un appel à projet numérique, l'Association a pu structurer son système d'information. La mise en place d'un groupe de travail permet d'impulser une réelle démarche projet sur la transformation numérique.

Les fondamentaux

Apporter à la personne et aux professionnels...

... une confidentialité et une sécurisation de ses informations

... le respect des droits des personnes accompagnées et des professionnels

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR :

- Faire évoluer l'existant et faire évoluer le système d'information de manière structurée via le groupe projet numérique
- Avoir des outils et logiciels adaptés aux besoins des services et établissements, qui améliorent la qualité de travail des professionnels et bénéficient directement aux personnes accompagnées
- **Ne pas perdre de vue que la technologie et l'administratif doivent rester au service de l'humain et non pas en prendre la place.**

Les orientations

Orientation 25

L'objet

Transformation numérique

Leurs déclinaisons opérationnelles

Poursuivre et adapter les logiciels à la nouvelle loi concernant les factures électroniques et la migration des données pour le cycle achat.
Finaliser la mise en conformité à la réglementation générale sur la protection des données – RGPD.
Finaliser le déploiement du DUI sur l'ensemble des établissements et services de l'Association Emmanuelle et du Dossier Médical Partagé.
Déployer un logiciel RH : Octime (gestion des plannings, absences, congés, etc...).
Finaliser le déploiement d'AGEVAL : bibliothèque pour les professionnels (procédures, documents, etc...).

Orientation 26	Préserver l'humain	<p>Réaliser un diagnostic tous les 5 ans sur les lourdeurs administratives à l'Association Emmanuelle et dans ses établissements et les alléger autant qu'il se peut.</p> <p>Agir auprès des administrations et des instances départementales, régionales et nationales pour réduire le millefeuille administratif.</p>
-----------------------	---------------------------	---

11.8 Ambition 6 : La mise en œuvre d'une politique de Responsabilités Sociétales des Entreprises

L'ACTUEL :

Il est rappelé que la loi Elan de 2018, par son décret du 23 juillet 2019 impose aux établissements sociaux et médico-sociaux de s'engager dans une démarche d'économie d'énergie.

En parallèle de cette optimisation des outils métiers, **le développement durable** est une volonté affirmée.

Des actions sont menées au sein de l'association et des établissements comme par exemple : la récupération des matières premières par l'ESAT l'Œuvre d'Emmanuelle depuis 50 ans, le tri des déchets, la politique de covoiturage, la sensibilisation auprès des personnes accompagnées et des professionnels des écogestes, le recyclage des déchets (entreprise Biotop), le maraîchage Bio ESAT, l'utilisation des productions biologiques de l'ESAT par les cuisines des établissements

Les fondamentaux

Apporter à la personne...

... un environnement favorable au bien être

... de préserver et de développer un environnement végétal pérenne

NOS ENGAGEMENTS POUR L'AVENIR :

La R.S.E. (Responsabilité sociétale des entreprises) se définit comme la contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes sur 3 volets : économique, environnemental et social.

L'engagement dans une politique RSE nécessite une réelle structuration ainsi qu'une volonté clairement affichée de la part de notre association. Il faut donc écrire et communiquer nos engagements.

Intégrer l'environnement comme facteur de bien être !

Les orientations	L'objet	Leurs déclinaisons opérationnelles
Orientation 27	Volet environnemental	<p>Penser chaque nouveau projet « Développement Durable »</p> <p>Constructions « DD » (toits végétalisés, panneaux photovoltaïques, récupérateurs d'eau, mousseurs de robinets...), en rédigeant une charte associative</p> <p>Espaces verts « biodiversité »</p> <p>Mettre en place des solutions « zéro déchets » y compris alimentaires</p> <p>Passer au nettoyage à l'eau ozonée</p>
Orientation 28	Volet économique	<p>Définir une politique d'achats responsables (locaux – en lien avec travail protégé)</p> <p>Contribuer au développement local (partenariat – bénévolat)</p>
Orientation 29	Volet social	<p>Communiquer sur notre politique emploi « non-discrimination » (indiquer sur les offres... « ouvert aux Personnes en situation de handicap »)</p> <p>Poursuivre et accentuer l'emploi de RQTH Bientraitance (communiquer – Formation des bénévoles, partenaires...)</p> <p>Poursuivre la défense des droits des personnes accompagnées et des professionnels</p>

12 LE SUIVI ET L'ÉVALUATION DU PRESENT PROJET

Le projet est basé sur des orientations et des ambitions, avec des objectifs à atteindre sur une durée de 5 à 10 ans.

Il est donc nécessaire de constituer un comité de suivi composé de la présidente, du Directeur Général et de la responsable qualité se réunissant en réunion plénière annuelle. Ce comité est le garant de la démarche d'amélioration continue et de l'atteinte des objectifs, de la priorisation des actions à mener.

Afin de mesurer l'efficacité des actions, des indicateurs sont définis pour chacune des orientations. L'outil de suivi des indicateurs sera mis à disposition dans AGEVAL avec une régularité de suivi semestriel.



Orientation 1 : Sensibiliser le Conseil d'Administration à la question du développement du pouvoir d'agir

Indicateur : le pourcentage de membres du CA ayant été sensibilisés

Orientation 2 : Considérer l'autodétermination comme une question éthique

Indicateurs : Ordre du Jour des commissions éthiques (avec question sur l'autodétermination)

Nombre d'actions « autour de l'autodétermination »

Orientation 3 : Intégrer l'autodétermination dans les projets d'établissements et de services

Indicateur : Tous les PE/PS avec un chapitre associatif sur l'autodétermination et les actions spécifiques menées dans l'établissement

Orientation 4 : Former des professionnels

Indicateur : Nombre de formations « Pouvoir d'agir » Autodétermination par an dans le plan de formation/établissement /catégorie professionnelle

Orientation 5 : Accompagner les familles et les proches aidants en les sensibilisant au développement du pouvoir d'agir

Indicateur : Actions de sensibilisation par an

Orientation 6 : Réaffirmer la place des personnes en situation de handicap dans la société et dans nos structures de gouvernance (CA, commissions, associations culturelles et sportives, conseil municipal, etc....)

Indicateurs : Nombre de personnes accompagnées dans le CA, et autres instances décisionnaires et consultatives (internes et externes)

Nombre de personnes accompagnées licenciées dans des associations culturelles et sportives

Orientation 7 : Développer le FALC

Indicateurs : Nombre de réunions de l'entité FALC par an

Nombre de transcriptions par an

Orientation 8 : Promouvoir la participation des personnes accueillies, de leur famille et des membres du CA

Indicateurs : Etats des lieux menés par des administrateurs au sein des CVS



Orientation 9 : Accompagner et coordonner le parcours de vie des Personnes Accompagnements

Indicateurs : Nombre de postes dédiés

Recensement des différents « parcours » aboutis (+ Analyse des échecs/renoncements)

Orientation 10 : Transformer, adapter l'offre existante en déployant des dispositifs inclusifs dans une logique de parcours

Indicateurs : Nombre de professionnels référents

Dispositifs inclusifs créés

Nombre de personnes accompagnées dans les dispositifs inclusifs



Orientation 11 : Adapter les dispositifs en direction des personnes accompagnées vieillissantes

Indicateurs : Nombre de projets en lien avec le vieillissement des personnes accompagnées
Nombre de professionnels formés

Orientation 12 : Développer l'habitat inclusif

Indicateur : Nombre de projets « inclusifs »

Orientation 13 : Développer l'offre « Enfance »

Indicateur : Nombre de dispositifs/Etablissements/Service « Enfance »

Orientation 14 : Développer et capitaliser les pratiques professionnelles – Valoriser les compétences professionnelles

Indicateurs : Nombre de formations certifiantes/qualifiantes
Nombre de professionnels intégrant l'équipe de formateurs de l'EFE

Orientation 15 : Faciliter et renforcer l'accès au travail en milieu ordinaire et protégé

Indicateurs : Nombre de Duos days
Nombre de mises à disposition –
Nombre d'embauches

Orientation 16 : Créer un service de tutelle/protection des personnes

Indicateur : obtention de l'agrément d'un service de tutelle



Orientation 17 : Faire évoluer le fonctionnement de la vie associative

Indicateurs : Obtenir la reconnaissance « utilité publique »
Préparer la transition de la Direction Générale et le changement de la Présidence

Orientation 18 : Diversifier les sources de financement

Indicateurs : Recensement des diverses sources
Nombre de CNR par an
Nombre et montant des subventions obtenues

Orientation 19 : Développer la recherche et l'innovation

Indicateurs : Nombre d'outils méthodologiques modélisés/nombre déployé
Nombre de participation à des projets de recherche

Orientation 20 : Poursuivre le développement de coopérations avec d'autres associations

Indicateurs : Recensement des formes de coopération



Orientation 21 : Evaluations

Indicateurs : Evaluations externes (notes sur les critères impératifs)
Utilisation d'AGEVAL par tous les ESSMS
Création d'un TDB d'indicateurs de suivis des ESSMS sur AGEVAL



Orientation 22 : Certifications/Labélisations

Indicateur : Un label ou certification en cours de validité

Orientation 23 : Développer la formation au sein de l'Ecole de Formation Emmanuelle

Indicateurs : Certification Qualiopi –

Nombre de formations par l'EFE par an (internes, externes, pros, familles, etc...)

Orientation 24 : Qualité de vie au travail

Indicateur : Plan d'actions QVT /ESSMS

Enquête QVT tous les 3 ans



Orientation 25 : Transformation numérique

Indicateurs : Indicateurs DUI

Nombre de logiciels en cours finalisés

Orientation 26 : Préserver l'humain

Indicateurs : Diagnostic tous les 5 ans sur les lourdeurs administratives



Orientation 27 : Volet environnemental

Indicateurs : Recensement les opérations de développement durable

Nombre de solutions « zéro déchets »

Orientation 28 : Volet économique - RSE

Indicateurs : Nombre d'achats écoresponsables

Politique achat définie

Orientation 29 : Volet social - RSE

Indicateur : Le pourcentage de personnes reconnues RQTH employées

13 CONCLUSION

Comme le disait Albert EINSTEIN, en 1954 « il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome ».

Notre engagement sera plein et entier pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à la place de citoyen qui leur revient afin de rétablir une certaine égalité des chances !

14 ANNEXES

La juste proximité

L'Association Emmanuelle a fait le choix de la juste proximité dans ses accompagnements, ce qui suppose une réflexion sur ce qui va être considéré comme étant de proximité dans cette « norme » interne, tout en étant bien évidemment soumise au respect des droits et de la dignité des personnes, de la réglementation et riche des RBPP.

La juste proximité va trouver une 1^{ère} réponse dans le règlement intérieur, à destination de tous les professionnels.

Par ailleurs, il est admis que la relation d'aide trouve sa richesse dans le **lien de confiance** qui se crée, mais aussi par un **cadre** sur lequel le professionnel va pouvoir s'appuyer et à l'intérieur duquel sa zone d'autonomie laissera la place à **l'individualisation de l'accompagnement**.

Les questions du tutoiement et du vouvoiement, de l'utilisation de diminutifs, des accolades, etc.. doivent être clairement définies et ajustables en fonction de situations personnelles, momentanées ou structurelles.

L'Association a ainsi établi un 1^{er} cadre à enrichir en fonction des particularités des personnes, en définissant des règles usuelles :

- Le vouvoiement est bien évidemment de mise lors des 1^{ers} contacts avec une personne. Le tutoiement intervient seulement après accord ou à la demande de la personne accompagnée, ou s'il répond à la compréhension de la personne. Il en est de même pour l'utilisation de son prénom.
- Les diminutifs sont à proscrire, sauf s'ils sont signifiants pour la personne dans certaines situations (notamment de rassurance).
- Le respect du cadre privé exige une posture de travail à domicile.
- Une communication partagée nécessaire, au bon accompagnant, au bon moment et au bon endroit doit être au cœur des accompagnements.
- La tranquillité et la convivialité des domiciles est de mise.

En fonction de la vulnérabilité des personnes, l'équipe se rapprochera de ses proches pour connaître les préférences ou habitudes de celle-ci.

Pour toutes les situations, la réunion d'équipe est un espace où le partage d'expérience et d'observations amènera à une décision favorable à la personne, tout comme l'analyse des pratiques permettra d'interroger des habitudes professionnelles, institutionnelles ou répondra à des questionnements.

Il est important de se rappeler que tout professionnel arrivant dans un établissement, arrive avec une identité, voire une culture professionnelle, parfois sans expérience, parfois existante mais qui n'est pas systématiquement en accord avec les règles associatives ou institutionnelles pensées et validées. Il sera d'autant plus facile à ce professionnel de s'ajuster aux pratiques d'accompagnement et relationnelles de l'équipe pluridisciplinaire en place si les règles sont claires et appliquées.

Il est donc indispensable pour les directions de communiquer clairement et régulièrement sur les possibles et les interdits.

La place et la collaboration avec les proches aidants, les familles et l'entourage de la personne accompagnée

<p>RBPP L'accompagnement des personnes avec Trouble du Développement Intellectuel – L'accompagnement des professionnels et des familles Volet 1 - 2022 – p4</p>	<p>« L'accompagnement de la personne présentant un TDI s'appuie sur ses compétences, son savoir-faire et ses forces. Toutefois, cette (...) approche requiert des observations, des évaluations et des interventions partagées par les professionnels, les familles en associant la personne elle-même. Ces différentes expertises sont donc complémentaires et nécessitent d'être croisées afin de pouvoir adapter l'accompagnement mis en place, selon les besoins de la personne concernée. (...) Cette démarche ne signifie pas que la participation de la personne présentant un TDI est mise de côté, particulièrement lorsque celle-ci est adulte. Bien au contraire, l'avis de la personne prime sur celui de sa famille. (...) L'accord et la participation de la personne sont systématiquement recherchés en amont de toute intervention menée en concertation avec la famille. »</p>
---	--

Pour l'Association Emmanuelle la famille fait partie intégrante de la vie de la personne accueillie. L'accompagnement de la personne doit favoriser le maintien des liens familiaux et éviter la séparation des familles ou fratries. La participation de la famille est favorisée, pour les activités quotidiennes et l'élaboration du projet personnalisé.

L'implication parentale est également un soutien pour les professionnels car, en approchant de plus près la réalité familiale, ils peuvent ajuster leurs stratégies d'intervention. Cette collaboration doit permettre à chacun d'établir une relation de confiance mutuelle.

Les compétences et capacités, l'intérêt, le bien-être et le respect des droits de la personne doivent conduire les échanges et les décisions.

Pour ce faire, chacun doit reconnaître l'autre dans ses compétences. La famille, en tant qu'experte de son enfant, détient l'historique de ses expériences positives ou douloureuses. Les professionnels ont connaissance du milieu de vie de la personne et des interactions qui s'y opèrent.

Pour autant, il n'est pas toujours aisé pour les personnes accompagnées, les professionnels ou pour les aidants de travailler à l'équilibre entre la nécessaire collaboration des proches et le statut d'adulte des résidents. Cela nécessite d'ajuster cette dimension aux souhaits de la personne, sans que celle-ci soit prise en étau dans un conflit de loyauté

La lutte contre la maltraitance

Cadre théorique de référence, la bientraitance est une préoccupation qui a conduit l'Association à en organiser clairement sa promotion et à décliner des actions évaluables.

Il est ici admis que la culture de la bientraitance ne peut exister sans une organisation associative favorable, porteuse et garante d'efficacité, tant dans son organisation, son engagement auprès des familles que dans sa politique de formation, son soutien aux directions, et par délégation à tous les professionnels, ou dans les moyens accordés à ce qui ne doit pas rester une simple volonté.

La culture professionnelle de l'AE s'appuie sur les 5 fondamentaux définis dans la RBPP validée par la Haute Autorité de Santé « bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre » :

- La culture du respect de la personne et de son histoire, de sa dignité, et de sa singularité
- Une manière d'être des professionnels au-delà d'une série d'actes
- Une valorisation de l'expression des personnes accompagnées
- Un aller-retour permanent entre penser et agir
- Une démarche continue d'adaptation à une situation donnée

La procédure associative de la promotion de la bientraitance mais aussi de lutte contre la maltraitance est ainsi organisée :

- ⇒ 1 commission éthique et bientraitance associative
- ⇒ 1 cellule de veille dans chaque établissement/service
- ⇒ 1 ou 2 référents bientraitance par établissement/service
- ⇒ Formation des référents bientraitance
- ⇒ Formation à la bientraitance pour tous les professionnels de l'Association
- ⇒ Evaluation annuelle de la bientraitance pour chaque établissement/service accompagné d'un plan d'actions et pour les actions transversales : plan d'actions associatif

Cette organisation est également renforcée dans les établissements/services par :

- ⇒ De l'analyse des pratiques
- ⇒ Des réunions pluridisciplinaires
- ⇒ Des formations d'adaptation aux publics
- ⇒ Des formations sur les concepts de la valorisation des rôles sociaux et du développement du pouvoir d'agir

La lutte contre la maltraitance

L'intention ne suffit pas, aussi l'association a mis en place une organisation et des outils facilitant la vigilance permanente demandées aux professionnels des établissements.

Ainsi, l'association demande aux établissements/services de former l'ensemble des professionnels à reconnaître les facteurs et contextes favorables à l'apparition de maltraitance.

L'association est attentive à ce que les directions connaissent et appliquent la procédure de gestion des réclamations et des événements indésirables ainsi que la procédure de signalements aux autorités.

La prévention des situations de maltraitance se traduit également par :

- **Un numéro 3977** contre la maltraitance mit à l'affichage dans tous les établissements/services à disposition des personnes accompagnées, des proches, des professionnels, des bénévoles, etc.. ;
- L'affichage de **la liste des personnes qualifiées** du département de Charente-Maritime ;
- **Procédure d'évènements indésirables**, de réclamations, connue et accessible ;
- Une **vigilance en matière de recrutement** des professionnels et des stagiaires (qualifications, diplôme, casiers judiciaires...);
- **Tutorat** pour les professionnels nouvellement recrutés ;
- Un **passage de relais** entre professionnels pour les situations complexes ;
- Des **formations spécifiques** aux publics accompagnés et une adaptation aux différentes situations rencontrées pour acquérir une posture de bientraitance et aller vers l'expertise de l'accompagnement des personnes ;
- Participation aux réunions ;
- Une mise en place **d'analyse des pratiques**, voire de supervision pour certains établissements ;
- **Information de la Direction générale ou de la direction d'établissement** de tout acte de maltraitance avéré aux autorités compétentes ;
- Formalisation claire de **l'organisation du travail** ;
- **Un déploiement du FALC** et dans ce cas, pour expliquer la maltraitance en Facile A Lire et à Comprendre aux personnes accompagnées.



14.1 Textes de références

14.2 Glossaire